



THÈME ET ENJEU	DESCRIPTIF	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	NIVEAU 5
3.1 CONDITIONS DE TRAVAIL	Les conditions de travail incluent l'environnement de travail, les avantages sociaux (salaires, retraites) et toute autre forme de reconnaissance ainsi que la manière dont l'organisation permet de concilier le rapport entre l'activité professionnelle et l'épanouissement personnel.	<input type="checkbox"/> L'organisation ne dispose pas de directive ou de politique particulières à ce sujet.	<input type="checkbox"/> L'organisation dispose de pratiques et un document encadrant les conditions de travail (convention de travail, manuel ou autre forme) de base et son contenu reflète les lois et les normes en vigueur.	<input type="checkbox"/> L'organisation dispose d'un document élaboré encadrant les conditions de travail (convention de travail, manuel ou autre forme). Les conditions de travail sont comparables avec celles prévalant dans son secteur d'activité (avantages sociaux, assurance, rémunération).	<input type="checkbox"/> L'organisation possède des conditions de travail qui prônent un système structuré d'intéressements financiers et qui proposent des services compétitifs aux employés en matière d'assurances, de soutien personnel et autres. De plus, ces conditions permettent une certaine flexibilité en matière de gestion du temps et favorisent la conciliation travail-famille.	<input type="checkbox"/> L'organisation est un chef de file en matière de gestion des conditions de travail. La qualité de sa gestion en la matière est reconnue par toutes ses parties prenantes et même au-delà des frontières de l'organisation. Elle n'hésite pas à communiquer ses pratiques innovantes et contribue activement à l'amélioration des conditions de travail.
3.2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	Le développement des compétences concerne d'abord et avant tout la formation des employés sous diverses formes selon les besoins de l'organisation et les aspirations des employés.	<input type="checkbox"/> L'organisation ne dispose pas de plan relié à la formation des employés ni de plan de relève. Lorsque c'est nécessaire, la formation est ponctuelle et réalisée à la pièce.	<input type="checkbox"/> L'organisation dispose d'un plan de formation général centré sur le développement des compétences liées aux tâches immédiates des employés. La relève est gérée à la pièce. Lorsque cela s'applique, l'organisation se conforme à la <i>Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé</i> [voir annexe G] (minimum de 1 % de la masse salariale en dépenses de formation).	<input type="checkbox"/> L'organisation utilise un plan de formation global dynamique et cohérent avec la stratégie de développement de l'organisation. Ce plan est échelonné dans le temps et ouvert à tous les employés. Il existe un processus d'évaluation des formations et des résultats en découlant (augmentation de productivité, baisse de l'absentéisme). Un plan sommaire de relève existe.	<input type="checkbox"/> Selon la pyramide des âges, l'organisation planifie ses besoins et propose un programme de gestion de la relève avec possibilité de promotion interne et de mobilité dans le groupe. Elle développe l'employabilité du personnel et encourage la polyvalence (équipes de travail multidisciplinaires, formations complémentaires).	<input type="checkbox"/> Reconnue comme une organisation apprenante, l'organisation se distingue en matière de développement des compétences et de gestion de la relève. L'organisation dispose d'une vision globale et élargie, et propose des programmes de formation à ses fournisseurs. Elle met en œuvre des processus de partage d'expériences.
3.3 PARTICIPATION ET RELATIONS DE TRAVAIL	Une organisation hautement performante mobilise ses employés et s'assure qu'ils soient responsabilisés en les faisant participer activement à l'amélioration de la performance organisationnelle et des relations de travail.	<input type="checkbox"/> L'organisation ne dispose pas de mécanismes de participation des employés aux processus de décision ou de concertation portant sur les relations de travail.	<input type="checkbox"/> L'organisation consulte occasionnellement les employés sur des dossiers les concernant. L'organisation ne dispose que de mécanismes de concertations ponctuels.	<input type="checkbox"/> Dans un effort de gestion participative, les employés ont des responsabilités accrues dans la prise de décisions concernant les tâches quotidiennes. L'organisation dispose de mécanismes de concertation identifiables et structurés.	<input type="checkbox"/> L'organisation prône une philosophie de porte ouverte avec l'ensemble de ses employés ou reconnaît les représentants des employés, et manifeste son intérêt en les consultant à tous les niveaux du processus décisionnel de l'organisation (du conseil d'administration aux différents comités de production). Elle mobilise ses employés à travers des objectifs ou des projets communs.	<input type="checkbox"/> L'organisation se distingue par un souci de maintenir la recherche et le développement et de promouvoir des relations harmonieuses envers ses employés. Par le moyen du travail, elle amène ses employés à participer activement au projet de responsabilité sociétale de l'organisation.
3.4 ÉQUITÉ	L'organisation se doit d'être équitable en matière d'emploi; elle ne doit pas exercer de discrimination en matière de culture, de genre, etc. Elle fournit un traitement équitable à tous ses employés.	<input type="checkbox"/> L'organisation ne dispose pas de directive ou de politique particulières à ce sujet.	<input type="checkbox"/> L'organisation dispose d'un système élémentaire de suivi chiffré de son recrutement relativement aux genres (sexe) et aux origines de ses salariés. Elle ne dispose pas d'une politique claire en matière d'équité salariale, mais a mis les systèmes en place pour se conformer aux exigences de la loi à cet égard.	<input type="checkbox"/> L'organisation dispose d'un système de gestion de son recrutement et applique des mesures rigoureuses pour se conformer à la <i>Loi sur l'équité salariale</i> (voir annexe G). Elle fait preuve de transparence et d'équité sur les échelles salariales et sur les critères de promotion.	<input type="checkbox"/> À compétence égale, l'organisation favorise l'accès à des postes de responsabilités en fonction de la représentativité des groupes et elle affiche une transparence totale en matière d'équité salariale, notamment au niveau de la direction.	<input type="checkbox"/> Reconnue comme un employeur de choix, l'organisation se démarque en matière de qualité du traitement équitable accordé à ses employés.
3.5 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	Degré d'application des conditions susceptibles d'assurer un environnement sain et sécuritaire pour l'exercice du travail.	<input type="checkbox"/> L'organisation ne tient pas de registre particulier à ce sujet. Elle se conforme aux exigences minimales de la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> (voir annexe G).	<input type="checkbox"/> L'organisation gère les dossiers de réclamations pour lésions professionnelles (accidents, maladies professionnelles) et compile les résultats de base. Lorsque cela s'applique, l'organisation affiche un taux personnalisé semblable au taux de son unité.	<input type="checkbox"/> L'organisation a mis en place des mécanismes de prévention des maladies ou des lésions professionnelles (ex. : comité de santé et mieux-être, comité de prévention, programme de santé) pour diminuer l'impact des maladies professionnelles. L'organisation affiche une progression significative par rapport à son secteur.	<input type="checkbox"/> L'organisation prend des mesures visant à diminuer l'incidence des lésions professionnelles. L'organisation se concentre sur des systèmes visant la gestion des risques et l'amélioration continue (ex. : CSA Z1000 [voir annexe G], OHSAS 18001 [voir annexe G], ILO-OSH ou autres systèmes). La santé et la sécurité du travail constituent une priorité pour l'organisation. L'organisation prend conscience de l'importance stratégique de la santé et de la sécurité du travail.	<input type="checkbox"/> Reconnue comme une organisation en santé (ex. : norme BNQ 9700-800 [voir annexe G]), l'organisation affiche des performances de classe mondiale en matière de santé, de sécurité et de mieux-être de ses employés. Elle intègre ces critères à tous les niveaux de l'organisation et tient compte de ces aspects dans toutes ses décisions. Elle exerce une influence positive dans son milieu par le partage de son expertise. La santé et la sécurité au travail est une valeur de l'organisation et fait partie intégrante de sa culture.