

GRILLE D'AUTOÉVALUATION EN DÉVELOPPEMENT DURABLE POUR LES PME

GOUVERNANCE ET ENJEUX SOCIAUX • INNOVATION ET PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES • ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

Outil BNQ21000 adapté par les SADC de l'Estrie



TRANSFORMER
L'ÉNERGIE DE LA RÉGION EN
DÉVELOPPEMENT...
Durable

GRILLE D'AUTOÉVALUATION

GOUVERNANCE ET ENJEUX SOCIAUX

ENJEU	DESCRIPTIF	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3
1.1 MISSION, VISION, VALEURS ET STRATÉGIE DE L'ORGANISATION	La mission d'une organisation est un énoncé général qui décrit sa « raison d'être » (marché, produit). La vision décrit ce qu'elle voudrait être, un idéal pour l'avenir. Les valeurs visent les attitudes et les comportements. La stratégie vise à gérer l'adaptation de l'organisation à un environnement en mouvement afin de se doter d'un avantage concurrentiel.	<input type="checkbox"/> La mission, la vision et les valeurs ne sont pas définies. La stratégie d'organisation est abordée presque uniquement lors d'événements extérieurs majeurs.	<input type="checkbox"/> La mission, la vision et les valeurs sont définies dans un document écrit, mais n'intègrent pas le développement durable. Des objectifs et indicateurs découlent d'une stratégie en place, mais n'intègrent pas le développement durable.	<input type="checkbox"/> La mission, la vision et les valeurs sont définies et intègrent le développement durable. Elles servent de piliers pour la stratégie de l'organisation et prennent en compte les intérêts et préoccupations des parties prenantes liés à l'organisation. Des indicateurs de développement durable sont utilisés.
1.2 ÉTHIQUE DES AFFAIRES	L'éthique des affaires est considérée comme la prise en compte réfléchie d'une responsabilité dans différentes relations aux autres (employés, actionnaires, clients, concurrents, société, environnement, monde, etc.).	<input type="checkbox"/> L'organisation suit les lois et règlements en vigueur et n'a pas eu de réflexion particulière sur le sujet.	<input type="checkbox"/> L'organisation dispose d'un code d'éthique écrit visant à stimuler tous les membres de l'organisation à adopter un comportement plus éthique (gestion des problèmes de conflit d'intérêts, de corruption).	<input type="checkbox"/> L'organisation intègre des notions d'éthique au cœur même de ses missions-visions-valeurs, fait de l'éthique une préoccupation constante dans toutes ses activités, et auprès de ses parties prenantes.
1.3 GOUVERNANCE, PARTICIPATION ET RELATIONS DE TRAVAIL	La gouvernance aide à prendre et gérer les décisions qui ont un effet déterminant sur la pérennité et donc sur la performance durable de l'organisation. Une organisation hautement performante mobilise ses employés et s'assure qu'ils soient responsabilisés en les impliquant dans les processus de décisions.	<input type="checkbox"/> Généralement, les décisions sont prises sans consultation ou avec l'aide ponctuelle de consultants externes.	<input type="checkbox"/> L'organisation est ouverte à la mise en place d'un conseil (d'administration ou consultatif) qui se réunit régulièrement. Les employés sont consultés ponctuellement et mis au courant régulièrement des décisions stratégiques de l'organisation.	<input type="checkbox"/> L'organisation dispose d'un conseil (d'administration ou consultatif) composé de membres indépendants. Elle prône la transparence et démontre une réelle volonté de concilier les intérêts de l'ensemble des parties prenantes dans la prise de décision, en particulier ses employés.
1.4 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'organisme se conforme aux exigences minimales de la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> .	<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, etc.) pour diminuer l'impact des maladies professionnelles.	<input type="checkbox"/> La santé et la sécurité du travail constituent une priorité et deviennent un enjeu stratégique et une valeur de l'organisation. Une reconnaissance externe est visée (ex. : BNQ9700-800 Entreprise en santé).
1.5 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. Certaines formations sont données à la pièce et la relève est également gérée à la pièce.	<input type="checkbox"/> L'organisation utilise un plan de formation cohérent avec la stratégie de développement de l'organisation. Ce plan est échelonné dans le temps et ouvert à tous les employés. Un plan sommaire de relève existe.	<input type="checkbox"/> 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. Les employés participent activement au choix de leurs formations.

GRILLE D'AUTOÉVALUATION

GOUVERNANCE ET ENJEUX SOCIAUX

ENJEU	DESCRIPTIF	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3
1.6 CONDITIONS DE TRAVAIL ET ÉQUITÉ	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. Afin de faire preuve d'équité, l'organisation ne doit pas exercer de discrimination en matière de culture, de genre, etc., et doit fournir un traitement équitable à tous ses employés.	<input type="checkbox"/> Il n'y a pas eu de réflexion particulière à ces sujets. Par contre, de façon générale, les conditions de travail respectent les lois et normes en vigueur et l'organisation se conforme aux exigences de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> .	<input type="checkbox"/> Les conditions de travail sont encadrées par un document (ex. : manuel de l'employé). Les conditions de travail sont comparables à celles retrouvées dans le secteur d'activité (avantages sociaux, assurance, rémunération). L'organisation fait preuve de transparence et d'équité sur les échelles salariales et les critères de promotion. Des efforts particuliers sont mis afin que le recrutement soit fait sans discrimination.	<input type="checkbox"/> En plus des conditions de travail exemplaires (intéressements financiers, assurances, soutien personnel, etc.), l'organisation a mis en place les meilleures pratiques en conciliation travail-famille et études-travail. L'organisation est reconnue comme un employeur de choix au niveau du traitement équitable de ses employés. Elle fait preuve d'une transparence totale en matière d'équité salariale, notamment au niveau de la direction.
1.7 COMMUNI- CATIONS	Les communications utilisées à l'interne (auprès des employés) et à l'externe (clients, fournisseurs, communauté, etc.) sont un enjeu prioritaire pour implanter une culture de développement durable transparente et crédible pouvant être transposée en actions efficaces.	<input type="checkbox"/> L'organisation ne dispose pas de plan de communication et ignore les bases d'une communication sans écoblanchiment (<i>greenwashing</i>). Les communications externes se limitent à partager les coordonnées de l'entreprise et quelques notions de base sur les produits/services tel le prix.	<input type="checkbox"/> L'organisation dispose d'un plan de communication sommaire et d'un budget variable pour les communications. Elle communique ses engagements en développement durable à l'interne et à l'externe, mais parfois de façon incomplète. Le développement durable est à l'ordre du jour des réunions d'équipe.	<input type="checkbox"/> L'organisation dispose d'un plan de communication intégrant le développement durable et un budget de base pour le mettre en œuvre. Les communications évitent tous les pièges de l'écoblanchiment et toutes les parties prenantes sont régulièrement informées des résultats et actions en développement durable.

GRILLE D'AUTOÉVALUATION

INNOVATION ET PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES

ENJEU	DESRIPTIF	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3
2.1 CONTRÔLE DE LA RENTABILITÉ ET PÉRENNITÉ DE L'ORGANISATION	Le contrôle de la rentabilité fait appel à l'ensemble d'indicateurs et de pratiques qui permettent d'évaluer la situation économique et financière de l'organisation. La pérennité de l'organisation touche à la structure du capital et aux possibilités de croissance interne et externe.	<input type="checkbox"/> Les outils financiers utilisés par l'organisation sont minimaux et ne permettent pas de saisir la situation financière. La structure du capital ne fait l'objet d'aucune stratégie ou est présentement défavorable.	<input type="checkbox"/> L'organisation ne fait pas face à une crise de liquidité prévisible et dispose d'outils de gestion lui permettant de bien connaître sa situation financière. La structure de capital lui permet d'envisager le renouvellement de ses équipements.	<input type="checkbox"/> L'organisation procède à des analyses coûts-bénéfices intégrant les coûts et bénéfices sociaux et environnementaux de ses projets. Elle utilise des indicateurs de développement durable. Sa structure de capital lui permet d'envisager de nouveaux leviers de croissance intégrant particulièrement le DD.
2.2 RESPONSABILITÉ SUR LES PRODUITS ET SERVICES	La responsabilité sur les produits et services représente principalement l'engagement de l'organisation à concevoir des produits et des services de qualité qui minimisent la consommation de ressources ainsi que les impacts négatifs sur l'environnement, sur la santé et sur la sécurité de la communauté, de ses travailleurs et de ses clientèles.	<input type="checkbox"/> L'organisation ne fait pas de suivi du niveau de satisfaction de la clientèle quant à la qualité et la sécurité de ses produits et services. Les plaintes et les retours sont gérés à la pièce. Si une plainte est récurrente, des mesures sont prises.	<input type="checkbox"/> L'organisation a instauré une politique claire de garantie sur ses produits et services et dispose d'un système de gestion de la qualité permettant le suivi des plaintes et des retours. L'organisation cherche à rendre ses produits écoefficaces, mais manque de ressources pour pousser sa réflexion plus loin.	<input type="checkbox"/> L'organisation connaît l'impact du cycle de vie de ses produits ou services sur l'environnement, la communauté et la santé et la sécurité de ses clients. Elle a intégré les principes d'écoconception à ses produits et services et partage son expérience au sein de son secteur d'activité et de la communauté.
2.3 PRATIQUES D'ACHAT OU D'APPROVISIONNEMENT	Cet enjeu met en évidence les critères utilisés pour l'achat de biens et services ainsi que la sélection des fournisseurs et des autres sous-traitants.	<input type="checkbox"/> L'organisation ne dispose pas de politique d'achat ou d'approvisionnement ou de critères autres que le prix le plus bas pour orienter ses choix.	<input type="checkbox"/> L'organisation dispose d'une politique d'achat ou d'approvisionnement ou des critères de sélection centrés sur le rapport qualité/prix. À valeur comparable, elle tient compte de divers critères liés au développement durable (achats locaux, impacts environnementaux des produits, respect de l'environnement des fournisseurs, etc.)	<input type="checkbox"/> L'organisation a mis en place une politique d'achat responsable (écoproduit, commerce équitable, achats solidaires, etc.) qui lui permet de faire des choix éclairés pour les biens et services. Cette politique oriente également le choix de ses fournisseurs en fonction de leur performance sociale et environnementale. Elle est connue de tous les employés et bien appliquée.
2.4 IMPACT SUR LE DÉVELOPPEMENT LOCAL	Il s'agit d'évaluer l'impact de l'organisation sur le développement local de son territoire qu'il soit relié, d'une part, à la création de richesse, à l'amélioration de la qualité de vie de la communauté ou à la création d'emplois directs et, d'autre part, à la participation de l'organisation dans le développement économique régional.	<input type="checkbox"/> L'organisation fournit du travail dans la localité et fait à l'occasion des dons à quelques organismes locaux (ou du mécénat).	<input type="checkbox"/> Lorsque c'est pertinent, l'organisation intègre et privilégie des fournisseurs locaux. Régulièrement, elle fait des dons à quelques organismes locaux (ou du mécénat).	<input type="checkbox"/> L'organisation favorise le développement d'initiatives de réinsertion ou d'économie sociale. Elle favorise et facilite la participation des salariés dans la communauté. Ses actions philanthropiques suivent une stratégie claire et cohérente par rapport à ses enjeux et orientations stratégiques. Elle participe même à des démarches de dév. local.

GRILLE D'AUTOÉVALUATION

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ENJEU	DESCRIPTIF	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3
3.1 GESTION DES MATIÈRES PREMIÈRES ET RÉSIDUELLES	Les matières premières sont celles qui sont utilisées par l'organisation alors que les matières résiduelles sont celles qui sont générées sur le lieu de travail et tout au long du cycle de vie des produits/services. Une bonne gestion de ces matières mettra l'accent sur les 3RV (réduction, réemploi, recyclage et valorisation) plutôt que sur l'élimination.	<input type="checkbox"/> L'organisation ne dispose pas d'un système de gestion <u>efficace</u> des matières premières et résiduelles (ex. : il n'y a pas eu de réflexion sur la consommation de la quantité et du type de matières premières, il n'y a aucun tri des matières résiduelles ou un tri partiel uniquement.)	<input type="checkbox"/> L'organisation a eu une réflexion sur l'optimisation de la consommation des matières premières ainsi que leur type et a mis en place un tri efficace des matières résiduelles (ex. : complémentarité des bacs de recyclage, compostage et poubelles partout sur l'aire de travail).	<input type="checkbox"/> L'organisation intègre l'écoconception à même sa stratégie d'affaires. Elle est en recherche continue de nouvelles matières de remplacement et écoresponsables. Elle est un modèle quant aux matières utilisées et au recyclage de ses produits en fin de vie.
3.2 GESTION DE L'ÉNERGIE	Une bonne gestion de l'énergie a comme objectif la réduction des dépenses liées à la consommation énergétique et de son impact environnemental sans nécessairement nuire au confort ou au niveau de production de l'organisation. On parle alors d'efficacité énergétique.	<input type="checkbox"/> L'organisation n'effectue pas de suivi de ses factures d'énergie ou le fait partiellement, sans réflexion poussée sur les sources de gaspillage ou sur le type d'énergie utilisé.	<input type="checkbox"/> L'organisation procède à une évaluation énergétique et fait le suivi rigoureux de sa consommation d'énergie. Elle adopte des pratiques d'écoefficacité et elle se renseigne sur les subventions et les incitatifs financiers disponibles.	<input type="checkbox"/> L'organisation considère l'énergie comme une part importante de son empreinte environnementale. L'organisation favorise des technologies moins énergivores ou les sources d'énergie renouvelable ou de substitution. Elle se veut même à l'avant-garde et adopte des technologies innovantes.
3.3 GESTION DE L'EAU	Une gestion durable de l'eau au sein de l'organisation vise l'amélioration de l'efficacité de l'utilisation de cette ressource et la réduction des sources de contamination des eaux courantes et des eaux souterraines.	<input type="checkbox"/> L'organisation ne dispose pas de pratiques visant l'économie d'eau potable et ignore si elle est une source de contamination des eaux.	<input type="checkbox"/> L'organisation met en place plusieurs actions d'économie d'eau potable, gère adéquatement ses eaux usées (rejets d'eaux usées et eaux de ruissellement) et fait la sensibilisation des employés.	<input type="checkbox"/> L'organisation fait un bilan hydrique de tous les services (eau prélevée, eau utilisée, eau consommée, fuites) et met en place un ensemble de pratiques avancées, comme des procédés de régénération de l'eau.
3.4 GESTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES)	Cet enjeu s'intéresse principalement aux émissions des installations (bâtiments, machineries et procédés) et aux émissions des moyens de transport (salariés, approvisionnement, distribution).	<input type="checkbox"/> L'organisation ne fait pas d'effort particulier pour réduire ses GES et connaît peu ou pas leur source.	<input type="checkbox"/> L'organisation a identifié les principales sources d'émission de GES et a mis en place plusieurs actions afin de les réduire ou de les compenser.	<input type="checkbox"/> L'organisation a produit un bilan carbone et a mis en place un ensemble d'action de réduction et de compensation afin d'être ou de devenir carboneutre.
3.5 GESTION D'AUTRES TYPES DE POLLUTION	Cet enjeu prend en compte toutes les autres formes de pollution incluant les nuisances sonores, olfactives, lumineuses ou volatiles (composés organiques volatils COV, poussière).	<input type="checkbox"/> L'organisation ne fait pas de suivi dans ce domaine ou a déjà agi de façon isolée à la suite d'une plainte.	<input type="checkbox"/> L'organisation connaît les sources de ce type de polluants et s'assure de les limiter au minimum ou de les éliminer lorsque possible.	<input type="checkbox"/> L'organisation va au-delà des critères de conformité réglementaires en caractérisant les polluants présents et en adoptant des technologies innovantes. Elle met en place un dialogue avec les parties prenantes concernées pour diminuer ses impacts environnementaux.

GRILLE D'AUTOÉVALUATION

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ENJEU	DESCRIPTIF	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3
3.6 GESTION DE L'IMPACT ENVIRONNE- MENTAL LOCAL	Cet enjeu évalue certaines actions de l'organisation qui visent à diminuer son empreinte environnementale locale.	<input type="checkbox"/> L'organisation ne fait pas de suivi dans ce domaine ou n'a qu'une idée floue des polluants qui ont un impact environnemental local lié à ses actions et activités.	<input type="checkbox"/> L'organisation étudie et documente l'impact local de ses activités et met en place des actions afin d'en diminuer les effets.	<input type="checkbox"/> L'organisation écoute et favorise les partenariats avec la communauté locale pour préserver l'environnement et la biodiversité. Elle amorce et mène des projets qui ont pour objectif de préserver à perpétuité la biodiversité ou de restaurer l'environnement sur son territoire.