

Les conseils d'administration face au harcèlement

Outil - gabarit de reddition de comptes

Nous vous présentons ci-dessous un gabarit de reddition de comptes qui pourra être adapté selon le type de clientèle visée : le conseil d'administration (CA), une autorité de réglementation, un organisme gouvernemental, etc. Ce gabarit donne un aperçu des actions de prévention et de traitement des plaintes posées par les deux principales instances d'une organisation, soit le conseil d'administration et la direction générale de l'organisation.

Encadrement organisationnel

- Adoption d'une politique de harcèlement comportant :
 - L'affirmation sans équivoque d'une tolérance zéro
 - La définition claire des différents types de harcèlement
 - L'identification claire des objectifs poursuivis et des personnes visées
 - La définition des attentes envers les personnes visées
 - Le processus de traitement des plaintes et des signalements indiquant qu'aucunes représailles ne seront tolérées
 - Les principes d'intervention
 - Les sanctions
 - Des exemples des rôles et responsabilités des différents acteurs dans la politique
- Adoption d'une politique de civilité
- Disponibilité d'une ligne de signalement
- Assignement d'une instance responsable de la protection de la santé physique et mentale des employés au sein de l'organisation
- Adoption d'un système de valeurs faisant référence à une culture de respect et prônant la collaboration
- Reddition de comptes annuelle auprès du conseil d'administration

Diversité, indépendance et fonctionnement du conseil d'administration

- Profil des administrateurs selon le sexe, l'âge, la provenance ethnique et religieuse
- Nombre d'administrateurs indépendants de la direction
- Adoption d'un code d'éthique pour les administrateurs
- Évaluation du fonctionnement du conseil au regard du harcèlement
- Évaluation de la direction générale en tenant compte de la dimension du harcèlement
- Huis clos entre les administrateurs et la direction générale
- Huis clos entre administrateurs seulement

Indicateurs et cas de harcèlements traités par l'équipe de direction

- Taux d'absentéisme
- Taux de roulement
- Taux de rétention des nouveaux employés
- Nombre d'incivilités signalées
- Nombre de dénonciations
 - Nombre de cas non recevables
 - Nombre de cas recevables et relevant de la direction générale
 - Nombre de cas recevables et référés au conseil d'administration
- Nombre de cas ayant fait l'objet de sanctions et nature des sanctions
- Nombre de cas n'ayant pas fait l'objet de sanctions
- Durée moyenne de traitement de la plainte fondée à partir de la réception de la plainte
- Nombre de formations offertes aux employés
- Catégories d'employés touchés par les formations

Indicateurs et cas de harcèlements traités par le CA

- Nombre de cas traités
- Nombre de cas ayant fait l'objet de sanction
- Nombre de cas n'ayant pas fait l'objet de sanction
- Nombre de cas traités par un comité ad hoc
- Nombre de cas traités par des experts externes
- Durée moyenne de traitement à partir de la réception
- Nombre de formations suivies par les membres du conseil d'administration
- Comités du CA interpellés par les cas de harcèlement et de discrimination dans leurs mandats
- Nombre de rapports sur le harcèlement reçus et discutés au conseil d'administration