

Programme de reconnaissance au travail

Type de document :

Règlement Politique Directive Procédure

Instance d'approbation :

Conseil d'administration Comité de direction

Programme adopté le 17 juin 2015

L'utilisation des termes génériques masculins permet d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	5
1. PRINCIPES DIRECTEURS	5
2. CHAMPS D'APPLICATION.....	6
3. OBJECTIFS.....	6
4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	6
4.1 Direction générale.....	6
4.2 Direction des ressources humaines	6
4.3 Gestionnaires	6
4.4 Membres du personnel.....	7
4.5 Comité de reconnaissance	7
5. MODALITÉS D'APPLICATION	7
5.1. Reconnaissance des années de service et des retraités	8
5.2. Prix de reconnaissance institutionnelle	8
5.3. Activités de reconnaissance institutionnelle	9
6. APPROBATION	10
7. ENTRÉE EN VIGUEUR.....	10
ANNEXE 1.....	11
ANNEXE 2.....	12
ANNEXE 3.....	13
ANNEXE 4.....	14
ANNEXE 5.....	15
ANNEXE 6.....	16

PRÉAMBULE

Le présent programme est le fruit d'une consultation auprès de divers groupes et instances concernés du Cégep de La Pocatière¹ et porte leur assentiment. En plus de s'inspirer de la mission et des orientations du Cégep de La Pocatière, ce document s'inscrit dans le prolongement de la politique de gestion des ressources humaines.

Diverses activités de reconnaissance et de valorisation existent déjà depuis plusieurs années au Cégep.

L'encadrement et la formalisation de ces dernières ainsi que le déploiement de nouvelles pratiques s'ajoutent afin de favoriser le développement et le maintien du sentiment d'appartenance du personnel au Cégep et surtout, d'une culture organisationnelle de reconnaissance.

Pour le Cégep, la reconnaissance au travail est un élément essentiel pour préserver et construire l'identité des individus, donner un sens à leur travail, favoriser leur développement et contribuer à leur bien-être professionnel.²

1. PRINCIPES DIRECTEURS

Le présent programme repose sur les principes directeurs suivants :

- a) Toute personne éprouve le besoin d'être reconnue dans sa vie professionnelle comme dans sa vie privée. La reconnaissance contribue à l'estime de soi et à l'épanouissement personnel.
- b) La part importante qu'occupe le milieu de travail dans la vie des personnes constitue un lieu privilégié d'expression de soi et de communication avec les autres d'où l'importance d'y instaurer des mécanismes de reconnaissance.
- c) La reconnaissance au travail se manifeste d'une façon formelle ou informelle; ces deux types de manifestation sont nécessaires et complémentaires.
- d) Les actions menées à l'échelle institutionnelle, les actions qui relèvent des gestionnaires, à l'intérieur de leurs champs de responsabilités respectifs, et les actions individuelles ou collectives menées entre les membres du personnel sont également complémentaires à ce programme.
- e) Les marques de reconnaissance sont concordantes avec les valeurs qui servent de fondement à la mission du Cégep, à son projet éducatif ainsi qu'à ses priorités institutionnelles.

¹Inclut le Centre d'études collégiales de Montmagny (CÉCM)

²BRUN, Jean-Pierre, Dugas, Ninon (2002). La reconnaissance au travail : une pratique riche de sens. Centre d'expertise en gestion des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

2. CHAMPS D'APPLICATION

Le présent programme s'applique à tous les membres du personnel, quel que soit leur catégorie ou leur statut. Il s'applique lorsque la situation s'y prête aux membres retraités du personnel qui ont contribué au développement du Cégep.

3. OBJECTIFS

- 3.1** Le présent programme a pour but de contribuer à la valorisation du personnel du Cégep et de donner des orientations en matière de reconnaissance.
- 3.2** La reconnaissance vise à soutenir les valeurs institutionnelles, à reconnaître et à récompenser la contribution de chacun des membres du personnel, à valoriser l'engagement et le sentiment d'appartenance et à faire rayonner le Cégep.
- 3.3** La reconnaissance au travail se situe à l'extérieur du champ des relations du travail et des dispositions qui balisent l'exercice des droits et des devoirs des uns et des autres.
- 3.4** La reconnaissance se manifeste à la fois par des pratiques formelles, c'est-à-dire des activités planifiées et structurées et des pratiques informelles, c'est-à-dire des marques de confiance et d'estime dans les relations interpersonnelles quotidiennes.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

4.1. Direction générale

La Direction générale veille au respect du Programme de reconnaissance et met à la disposition des responsables les ressources nécessaires à l'application du présent programme.

4.2. Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines est responsable de coordonner l'application du Programme de reconnaissance et de veiller à l'organisation de ses activités.

4.3. Gestionnaires

Les gestionnaires doivent exercer le leadership en assurant la promotion et la mise en œuvre de ce programme auprès de leur personnel.

Ils intègrent la reconnaissance dans sa gestion au quotidien. Parmi les nombreuses actions possibles, en voici quelques-unes :

- Être à l'écoute des suggestions et des commentaires concernant l'organisation du travail, la réalisation des objectifs et autres questions d'intérêt collectif;
- Remercier les membres du personnel qui proposent des idées nouvelles;
- Prendre le temps d'informer le personnel de ce qui se passe dans le Cégep;
- Donner des rétroactions au personnel en lien avec les performances, les remercier pour leur professionnalisme et leurs bons coups;
- Faire parvenir des messages de remerciements ou de félicitations, lorsque la situation s'y prête;
- Favoriser la tenue d'activités d'échange et de fraternisation au sein des équipes de travail;
- Mentionner le nom des personnes qui ont contribué à la réalisation d'un document ou d'un dossier et s'il y a lieu, les inviter à témoigner de leurs réalisations auprès de diverses instances;
- Faire connaître les réalisations de son personnel en publiant des nouvelles dans *Le DG vous informe* ou autrement;
- Souligner les arrivées, les départs et les retours des membres du personnel;
- Faire circuler auprès des employés des articles ou autres informations sur des questions qui les intéressent;
- Prêter attention aux événements importants qui ponctuent la vie personnelle des employés (anniversaire, naissance, mariage, décès, maladie, etc.).

4.4. Membres du personnel

Les membres du personnel contribuent au succès de ce programme par leur implication et leur participation aux événements.

Tous les membres du personnel peuvent prendre des initiatives : féliciter les autres, souligner leurs bons coups, se réjouir de leurs succès, dire un mot d'encouragement, bref « reconnaître » ceux qui les entourent. Ces initiatives sont indispensables à l'instauration d'une véritable culture de la reconnaissance.

4.5. Comité de reconnaissance

Le comité de reconnaissance a pour mandat d'assurer un rôle de consultation et de soutien à la Direction des ressources humaines dans l'organisation des activités de reconnaissance et la mise en application du présent programme.

Il est composé de 7 membres du personnel, dont au moins une personne du CÉCM et une personne issue de chacune des catégories d'emploi, soit : des employés de soutien, des professionnels, des enseignants et des cadres.

5. MODALITÉS D'APPLICATION

Le programme de reconnaissance prévoit trois volets permettant à la direction du Cégep de reconnaître les membres du personnel qui travaillent au succès de l'institution.

5.1. Reconnaissance des années de service et des retraités

Le Cégep souligne les années de service et rend hommage aux retraités lors de la fête de reconnaissance qui a lieu au printemps.

Les années de service soulignées sont les 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 et 40 ans.

Les retraités auxquels le Cégep rend hommage lors de la fête reconnaissance sont les personnes ayant quitté à la retraite ou qui quitteront à la retraite avant le 30 juin de l'année scolaire. Lors de la fête, un hommage à la personne retraitée est préparé par les collègues de travail ou le supérieur immédiat.

5.2. Prix de reconnaissance institutionnelle

Afin de reconnaître l'engagement et de valoriser les actions significatives de son personnel, le Cégep met en place un programme permettant la mise en nomination de personnes s'étant illustrées dans l'une des catégories désignées. Les critères ainsi que le formulaire de mise en candidature se retrouvent en annexe.

a) Prix distinction professionnelle

Ce prix vise à :

- Reconnaître publiquement les employés qui se distinguent de façon constante auprès de la communauté du Cégep par des gestes ou des attitudes dignes de mention.
- Souligner la contribution des employés à la qualité des services offerts par le Cégep.
- Valoriser la compétence et l'engagement des membres du personnel.

b) Prix réalisation exceptionnelle

Ce prix vise à :

- Reconnaître publiquement un employé ou un groupe d'employés du Cégep ayant contribué de façon exceptionnelle à l'amélioration et au développement des volets pédagogique, communautaire (milieu de vie) ou administratif du Cégep.
- Souligner la contribution exceptionnelle des employés du Cégep à son rayonnement.
- Valoriser la compétence et l'expertise des membres du personnel.

c) Prix engagement social

Ce prix vise à :

- Reconnaître publiquement les employés du Cégep s'étant illustrés à l'extérieur du Cégep par leur engagement social, culturel, sportif, environnemental, politique ou autre auprès d'organismes œuvrant dans toutes les sphères de la société.
- Souligner la contribution des employés au rayonnement du Cégep.
- Valoriser le sentiment d'appartenance au Cégep.

d) Prix partenaire du Cégep

Ce prix vise à :

- Reconnaître publiquement les individus, groupe d'individus ou organisation externe non membre du personnel qui, par leur action, contribue au rayonnement du Cégep.
- Souligner la contribution des organismes et individus à la qualité de vie et des services offerts à la communauté collégiale.
- Valoriser le sentiment d'appartenance au Cégep.

e) Prix chercheur associé

Ce prix vise à :

- Reconnaître le statut de chercheur associé à des membres du personnel retraités afin de les soutenir dans leurs projets de recherche et souligner l'apport à la recherche au collégial.

Ces prix reconnaissance sont soulignés lors de l'activité de fin d'année en mai.

5.3. Activités de reconnaissance institutionnelle

Le Cégep développe et souhaite maintenir un sentiment d'appartenance du personnel par la mise en œuvre de diverses activités sur les deux campus :

- Activités d'accueil du personnel lors de la rentrée au début de chaque session;
- Semaines de valorisation du personnel de soutien, du personnel professionnel, du personnel enseignant et du personnel gestionnaire;
- Activité *Café de Noël*;
- Activité plein air à l'automne;
- Dans le respect des personnes concernées, envoi d'un courriel et affichage d'un avis sur les babillards respectifs pour souligner le décès d'un proche ou l'arrivée d'un enfant;
- Affichage des anniversaires sur les babillards respectifs;

- Exposition des œuvres du personnel;
- Motion de félicitations exprimée par le conseil d'administration;
- Publication des bons coups du personnel.

6. APPROBATION

Le présent programme a été approuvé par le conseil d'administration le 17 juin 2015. Elle sera révisée à tous les cinq ans.

7. ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent programme entre en vigueur dès son approbation.

Annexe 1

Prix distinction professionnelle

Objectifs :

- Reconnaître publiquement les employés qui se distinguent de façon constante auprès de la communauté du Cégep par des gestes ou des attitudes dignes de mention.
- Souligner la contribution des employés à la qualité des services offerts par le Cégep.
- Valoriser la compétence et l'engagement des membres du personnel.

Critères de sélection :

Un prix est décerné à l'employé selon les critères suivants :

- le dévouement;
- l'engagement dans le milieu de travail;
- la qualité des services offerts aux étudiants, au personnel ou à la communauté;
- l'esprit d'équipe;
- l'excellence du travail.

Processus de mise en candidature :

1. Les candidatures devront être soumises au plus tard le 1^{er} avril à 16 heures à la Direction des ressources humaines à l'aide du formulaire de mise en candidature ci-joint.
2. Toute candidature soumise devra répondre aux critères ci-haut mentionnés pour l'année qui précède la mise en candidature, soit d'avril à mars.
3. Chaque candidature devra être proposée par un membre du personnel du Cégep.
4. Les candidatures soumises pourront être individuelles ou viser un groupe d'employés.
5. Le ou les membres du personnel qui ont soumis la candidature pourront être rencontrés par le jury de sélection.

Attribution des marques de reconnaissance :

Un prix est décerné par le Cégep lors de la soirée reconnaissance sur recommandation du jury de sélection composé du comité de reconnaissance et du directeur général.

Annexe 2

Prix réalisation exceptionnelle

Objectifs :

- Reconnaître publiquement un employé ou un groupe d'employés du Cégep ayant contribué de façon exceptionnelle à l'amélioration et au développement des volets pédagogique, communautaire (milieu de vie) ou administratif du Cégep.
- Souligner la contribution exceptionnelle des employés du Cégep à sa mission.
- Valoriser la compétence et l'expertise des membres du personnel.

Critères de sélection :

Un prix est décerné à un employé ou un groupe d'employés dont les activités ou réalisations ont contribué à l'amélioration et au développement du Cégep tant sur les plans pédagogique, communautaire (milieu de vie) ou administratif.

Les candidatures soumises seront évaluées en fonction du caractère exceptionnel de l'activité et de ses retombées sur :

- la qualité de la formation;
- la qualité des services offerts aux étudiants, au personnel ou à la communauté;
- le développement du Cégep.

Processus de mise en candidature :

1. Les candidatures devront être soumises au plus tard le 1^{er} avril à 16 heures à la Direction des ressources humaines à l'aide du formulaire de mise en candidature ci-joint.
2. Toute candidature soumise devra répondre aux critères ci-haut mentionnés pour l'année qui précède la mise en candidature, soit d'avril à mars.
3. Chaque candidature devra être proposée par un membre du personnel du Cégep.
4. Les candidatures soumises pourront être individuelles ou viser un groupe d'employés.
5. Les membres du personnel qui ont soumis la candidature pourront être rencontrés par le jury de sélection.

Attribution des marques de reconnaissance :

Un prix est décerné par le Cégep lors de la soirée reconnaissance sur recommandation du jury de sélection composé du comité de reconnaissance et du directeur général.

Annexe 3

Prix engagement social

Objectifs :

- Reconnaître publiquement les employés du Cégep s'étant illustrés à l'extérieur du Cégep par leur engagement social, culturel, sportif, environnemental, politique ou autre auprès d'organismes œuvrant dans toutes les sphères de la société.
- Souligner la contribution des employés au rayonnement du Cégep.
- Valoriser le sentiment d'appartenance au Cégep.

Critères de sélection :

Un prix est décerné à l'employé qui s'engage bénévolement dans sa communauté.

Les candidatures soumises seront évaluées en fonction :

- du degré d'engagement;
- du nombre de personnes touchées par l'action de l'employé;
- de la mission sociale de l'organisme.

Processus de mise en candidature :

1. Les candidatures devront être soumises au plus tard le 1^{er} avril à 16 heures à la Direction des ressources humaines à l'aide du formulaire de mise en candidature ci-joint.
2. Pour toute candidature soumise, ces activités de développement devront avoir été effectuées dans l'année qui précède la mise en candidature, soit d'avril à mars.
3. Chaque candidature devra être proposée par un membre du personnel du Cégep.
4. Les candidatures soumises pourront être individuelles ou viser un groupe d'employés.
5. Les membres du personnel qui ont soumis la candidature pourront être rencontrés par le jury de sélection.

Attribution des marques de reconnaissance :

Un prix est décerné par le Cégep lors de la soirée reconnaissance sur recommandation du jury de sélection composé du comité de reconnaissance et du directeur général.

Annexe 4

Prix partenaire du Cégep

Objectifs :

- Reconnaître publiquement les individus, groupe d'individus ou organisation externe non membre du personnel qui, par leur action, contribue au rayonnement du Cégep.
- Souligner la contribution des organismes et individus à la qualité de vie et des services offerts à la communauté collégiale.
- Valoriser le sentiment d'appartenance au Cégep.

Critères de sélection :

Un prix est décerné à l'organisation ou les individus qui gravitent autour du Cégep et qui, par leur action, améliore la qualité de vie, la qualité des services offerts aux personnels et/ou aux étudiants.

Les candidatures soumises seront évaluées en fonction :

- des retombées de l'action sur le Cégep;
- du rayonnement positif de l'organisation ou des individus dans le Cégep.

Processus de mise en candidature :

1. Les candidatures devront être soumises au plus tard le 1^{er} avril à 16 heures à la Direction des ressources humaines à l'aide du formulaire de mise en candidature ci-joint.
2. Pour toute candidature soumise, ces activités de développement devront avoir été effectuées dans l'année qui précède la mise en candidature, soit d'avril à mars.
3. Chaque candidature devra être proposée par un membre du personnel du Cégep.
4. Les candidatures soumises pourront être individuelles ou viser un groupe d'employés.
5. Les membres du personnel qui ont soumis la candidature pourront être rencontrés par le jury de sélection.

Attribution des marques de reconnaissance :

Un prix est décerné par le Cégep lors de la soirée reconnaissance sur recommandation du jury de sélection composé du comité de reconnaissance et du directeur général.

Annexe 5

Formulaire de mise en candidature

<p>Programme de reconnaissance institutionnelle Formulaire de mise en candidature</p>									
	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Prix distinction professionnelle</td> <td style="text-align: center; border: 1px solid black; width: 20px; height: 15px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Prix réalisation exceptionnelle</td> <td style="text-align: center; border: 1px solid black; width: 20px; height: 15px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Prix engagement social</td> <td style="text-align: center; border: 1px solid black; width: 20px; height: 15px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Prix partenaire du Cégep</td> <td style="text-align: center; border: 1px solid black; width: 20px; height: 15px;"></td> </tr> </table>	Prix distinction professionnelle		Prix réalisation exceptionnelle		Prix engagement social		Prix partenaire du Cégep	
Prix distinction professionnelle									
Prix réalisation exceptionnelle									
Prix engagement social									
Prix partenaire du Cégep									
<p>NOM DE L'EMPLOYÉ OU GROUPE _____</p>									
<p>Service/département : _____</p>									
<p>Description de la distinction et des motifs à l'appui de cette candidature (joindre toutes documentations pertinentes, clé USB, photographies, etc.)</p>									
<p>Identification du ou des membres du personnel soumettant cette candidature</p>									
<p>NOM _____</p>	<p>NOM _____</p>								
<p>Signature _____</p>	<p>Signature _____</p>								

Transmettre à la Direction des ressources humaines au plus tard le 1^{er} avril, 16 h

Annexe 6

Chercheur associé

Le Cégep de La Pocatière désire reconnaître le statut de chercheur associé aux membres du personnel afin de les soutenir dans leurs projets de recherche.

Considérant que :

- les organismes subventionnaires exigent que les chercheurs soient affiliés à des établissements dont l'admissibilité est reconnue à la gestion des subventions accordées;
- les programmes des organismes subventionnaires exigent que les chercheurs soient des enseignants;
- les enseignants de notre Cégep peuvent arriver à la retraite sans avoir complété leurs projets de recherche en cours;
- des enseignants retraités peuvent souhaiter continuer à œuvrer en recherche, à présenter des projets ou à participer à des équipes menant des projets de recherche;
- le Cégep peut profiter de l'apport en recherche des enseignants retraités;
- le maintien d'un lien d'association entre l'établissement et l'enseignant retraité existe dans certains collèges;

Il est proposé que le Cégep de La Pocatière accorde au personnel retraité auquel le statut de chercheur associé est reconnu, et ce, pour la durée de leur projet de recherche (renouvelable), les privilèges suivants :

- Une lettre signée par la Direction des ressources humaines du Cégep attestant de son statut de chercheur associé;
- La permission de mentionner son lien avec le Cégep de La Pocatière à titre de chercheur associé;
- L'octroi d'une carte d'identité, d'une boîte vocale sur le réseau téléphonique ainsi que le maintien de ses accès numériques (Web Outlook, portail, reprographie);
- L'utilisation du centre des médias;
- L'accès aux équipements de recherche et à un local de travail, lorsque requis et disponible;
- La gestion financière des projets de recherche autofinancés;
- L'appui institutionnel aux demandes de subventions et les signatures l'attestant, le cas échéant.

Il est convenu que le chercheur associé n'est pas à l'emploi du Cégep de La Pocatière en tant qu'employé au sens de la convention collective de travail et que, par conséquent, il ne bénéficie d'aucun des droits en ce sens.

La personne retraitée s'engage à mentionner le Cégep de La Pocatière dans toutes les publications et communications auxquelles il contribue. Il s'assure de respecter les ententes de confidentialité déjà convenues et celles à venir.