
Programme de reconnaissance du personnel du Cégep Gérald-Godin

Adopté par le conseil d'administration
le 28 novembre 2017 (résolution no CA-017-1059)
Révisé en avril 2018

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	1
1. Définitions	2
2. Objectifs du programme.....	3
3. Pratiques de reconnaissance	3
4. Critères de qualité de la reconnaissance.....	4
5. Application.....	4
6. Responsabilités.....	6
7. Date d'entrée en vigueur.....	6
Annexe A - Programme de reconnaissance des années de service	7
Annexe B – Personnes à la retraite	8
Annexe C – Reconnaissance externe.....	9
Annexe D - Accueil du nouveau personnel.....	10
Annexe E - Party de Noël du personnel.....	11
Annexe F - Journée d'accueil, cocktail de fin d'année.....	12
Annexe G – Reconnaissance des événements de la vie	13
Annexe H – Semaine des professions.....	14
Annexe I : Lignes directrices pour les marques de reconnaissance par les directions du Cégep au sein de leurs services, départements ou équipe de travail.....	15

1. Définitions

Fierté : le respect de soi, la satisfaction que donnent les réalisations, les qualités ou aptitudes à son actif. La fierté a diverses sources et se manifeste à différents niveaux :

- Individuel;
- Équipe;
- Organisationnel - au sein du Cégep.

L'estime, exprimée par une marque de reconnaissance, contribue à accroître la fierté.

Reconnaissance : Une façon d'exprimer l'approbation ou l'estime d'une contribution pouvant, dans certains cas, prendre la forme d'un prix. Elle peut notamment prendre deux formes, selon qu'elle souligne la façon d'être en général d'une personne à l'emploi du Cégep, ou qu'elle concerne la manière dont cette dernière s'acquitte de son emploi. Dans le premier cas, la reconnaissance s'intéresse à la personnalité et aux caractéristiques personnelles et peut souligner, entre autres :

- la présence, l'attitude, le comportement général;
- le professionnalisme et l'apport positif;
- la qualité des relations interpersonnelles établies;
- un accomplissement personnel;
- un engagement bénévole.

D'autre part, la reconnaissance liée à l'emploi s'intéresse à la manière dont les tâches sont réalisées, la qualité du travail accompli et les qualités professionnelles. Elle souligne, entre autres :

- la créativité, l'innovation et l'amélioration continue des méthodes de travail;
- la collaboration ou le partage des connaissances ou de l'expertise;
- l'exécution de bonnes pratiques en matière d'entraide ou d'interdépendance du travail de chaque personne à la réalisation des objectifs communs;
- la rigueur, l'engagement, l'implication, la motivation ou la prise de responsabilités assumée;
- le dévouement, l'implication ou la générosité à l'occasion de l'exécution du travail;
- la progression autant que le résultat;
- les efforts consentis.

Elle constitue une réaction sincère et constructive, spécifique et cohérente, fondée sur l'appréciation de la personne et sa contribution. La reconnaissance englobe une gamme de pratiques formelles et informelles en milieu de travail qui, collectivement, traduisent et renforcent les valeurs et la façon dont les gens travaillent ensemble. Elle s'exprime de façon individuelle ou collective, privée ou publique, sur une base quotidienne, régulière ou ponctuelle.

Reconnaissance formelle : des activités structurées et planifiées. La crédibilité et l'intégrité des programmes de reconnaissance formelle sont extrêmement importantes au sein du Cégep.

Reconnaissance informelle : se manifeste dans le quotidien par la confiance et dans les relations interpersonnelles. Souvent laissée de côté, la reconnaissance informelle est extrêmement importante si l'on veut susciter la fierté. Elle renforce l'identification au Cégep et à sa mission, et elle sert de base à la reconnaissance formelle. Mais surtout, elle reconnaît le travail fait sans autres buts que de bien accomplir son travail.

2. Objectifs du programme

Objectifs spécifiques :

- Veiller à ce que la contribution de chaque membre du personnel soit reconnue;
- Favoriser l'expression de la reconnaissance et de la valorisation à tous les niveaux de l'organisation de façon formelle et informelle;
- Créer un environnement de travail transparent et équitable où les membres du personnel se sentent valorisés pour leur contribution;
- Insuffler aux membres du personnel un sentiment de fierté et de satisfaction découlant de la reconnaissance de leurs réalisations, de leurs comportements, de leurs qualités et de leurs compétences;
- Encourager l'esprit d'initiative et le sens de l'imputabilité en reconnaissant les réalisations individuelles et d'équipe;
- Contribuer au mieux-être et à la qualité de vie au travail de tous;
- Accentuer le sentiment d'appartenance;
- Favoriser le développement d'attitudes et de comportements facilitant les relations humaines et les communications entre les personnes;
- Présenter un cadre de référence pour toutes les activités et initiatives orientées vers la reconnaissance des membres du personnel du Cégep.

3. Pratiques de reconnaissance

Les façons de démontrer ou de signifier à autrui la reconnaissance sont infinies et variées. Il est important de noter que la reconnaissance au quotidien s'exprime de façon simple et directe, en personne, ou indirecte, par écrit. Des gestes simples tels saluer, sourire, remercier, exprimer une remarque positive, encourager, féliciter, conseiller, aider ou soutenir ou encore accorder de l'attention sont tout autant de façons de reconnaître au quotidien.

Par ailleurs, transmettre des félicitations lors de réunion d'équipe, informer la direction du Cégep de l'atteinte de résultats ou de la réalisation d'un projet par une personne ou par une équipe ou publier un communiqué à cet effet est également des façons de reconnaître qui offre en plus une visibilité.

Encourager la participation à une activité de perfectionnement, offrir de nouveaux mandats ou des occasions d'acquérir de nouvelles habiletés ou connaissances, recourir aux connaissances ou aux compétences d'une personne, procéder à l'appréciation de la contribution en continu est encore des façons de reconnaître.

4. Critères de qualité de la reconnaissance

Au-delà de la bonne volonté qui est à l'origine de tout geste de reconnaissance, la reconnaissance, afin d'être significative pour la personne à qui elle est destinée, doit être effectuée selon certains critères en vue d'assurer qu'elle soit appréciée, reçue convenablement et justifiée aux yeux de cette dernière.

Ainsi, les gestes de reconnaissance doivent s'inspirer des critères suivants :

- pertinence : La reconnaissance doit être sur mesure, personnalisée et adaptée aux caractéristiques et à sa personnalité. Les marques de reconnaissance les plus touchantes sont celles qui correspondent aux besoins de la personne destinataire. Elle doit être souple et tenir compte des préférences individuelles. Chaque personne qui désire reconnaître une autre personne a également le loisir d'adapter le geste de reconnaissance à sa propre personnalité.
- contemporanéité : La reconnaissance doit être pratiquée de façon la plus immédiate possible après la réalisation du travail ou l'atteinte du résultat ou la réalisation de la contribution. Elle se révèle ainsi comme une attention particulière, une marque d'intérêt au quotidien.
- authenticité : La reconnaissance doit être communiquée d'une façon transparente, sentie, honnête et franche.
- spécificité : La reconnaissance doit être présentée de façon précise afin que la personne destinataire puisse comprendre et apprécier la reconnaissance exprimée. Le message doit spécifier clairement les éléments pour lesquels celle-ci est le sujet de la considération ou du témoignage.
- multiplicité : La reconnaissance peut être exprimée de façon très diversifiée selon la personnalité, les attentes, les circonstances. Il n'y a pas de limite à la façon de procéder. Plus la reconnaissance s'exprime selon des modalités différentes, plus la personne s'en trouve stimulée et valorisée.

La reconnaissance la plus significative est celle qui provient directement du supérieur immédiat et qui est octroyée au quotidien.

5. Application

Le présent programme s'applique à tous les membres du personnel, quel que soit leur statut, à toutes les directions, à tous les services et les départements et à toutes équipes de travail du Cégep, ce qui peut aussi inclure notamment les chargés de cours, les entraîneurs sportifs, les formateurs en francisation, etc. Toutefois un membre du personnel pourrait, à sa demande, se soustraire, en tout ou en partie, à des marques de reconnaissance lui étant destinées.

Le programme régit les activités de reconnaissance institutionnelle du Cégep et les activités de reconnaissance externe.

Il propose également une orientation et jette les bases de pratiques de reconnaissance que les directions, les services, les départements, les équipes et les membres de la communauté pourront adapter à leurs besoins afin d'instaurer une culture basée sur la reconnaissance des membres du personnel.

Activités de reconnaissance institutionnelle

Le Cégep a mis sur pied des activités et des événements de reconnaissance formelle qui ont lieu de façon régulière et qui permettent de soutenir et de souligner la fidélité, la contribution, l'engagement de son personnel. Parmi ces activités se retrouvent :

- Reconnaissance des années de service (annexe A);
- Retraites (annexe B);
- Reconnaissance externe (annexe C);
- Accueil du nouveau personnel (annexe D);
- Événements professionnels (obtention du statut de permanence, diplômes en pédagogie – PERFORMA, etc.);
- Semaine de reconnaissance des catégories d'employées et employés (annexe H).

D'autres activités de reconnaissance à caractère social sont à considérer afin de renforcer l'esprit d'équipe et sentiment d'appartenance et consolider ainsi la culture de la reconnaissance :

- Party de Noël (annexe E);
- Journée d'accueil, cocktail de fin de session (annexe F);
- Événements de vie (annexe G).

Chaque personne est appelée à vivre plusieurs événements marquants au cours de sa vie; certains heureux, certains plus difficiles. Le Cégep entend souligner ces événements selon les circonstances et le souhait de la personne concernée : naissance ou adoption, mariage, décès, invalidité ou hospitalisation.

Activités de reconnaissance externe

Chaque année, certains membres du personnel du Cégep se distinguent dans leur domaine respectif, dans différentes réalisations professionnelles ou personnelles. Le Cégep est fier de reconnaître ces personnes qui remportent un succès et contribuent à son rayonnement et de souligner ces réalisations par des actions de communication directe, verbale ou écrite, assurant une visibilité auprès de la collectivité.

Il convient, en effet et selon le désir de ces personnes, d'ébruiter ces succès, de les mettre en valeur, de faire la promotion de leurs réalisations. La direction concernée participe à l'hommage organisé lors de la remise de la distinction, et, en accord avec le récipiendaire, peut organiser un événement au sein du Cégep et diffuse la nouvelle par l'entremise de *Godin Express*.

Plusieurs membres du personnel ne reçoivent pas de prix ou de mention, mais se distinguent par des réalisations personnelles ou professionnelles. Ils collaborent à des projets scientifique, technologique, sportif ou autre, publient, exposent ou offrent une prestation artistique. Avec l'accord de la personne concernée, le Cégep souhaite faire connaître à toute la communauté ces réalisations via le *Godin Express*.

6. Responsabilités

La Direction générale est responsable de favoriser un environnement de travail propice à la reconnaissance et au maintien d'une culture de la reconnaissance.

La Direction des ressources humaines et des affaires corporatives est responsable de la mise en œuvre, de la promotion, et de la révision du programme de reconnaissance. À cet effet, elle consulte les membres du personnel, les syndicats, les directions du Cégep. Elle est responsable également des activités de reconnaissance des membres du personnel de portée organisationnelle.

Les directions et les cadres du Cégep ont une responsabilité de premier ordre dans l'application du présent programme. Il leur incombe d'exercer un leadership et d'agir à titre de modèle dans l'application du programme. Ils sont responsables de promouvoir et de soutenir une *culture de reconnaissance* des membres de leurs équipes, services ou départements. Ils doivent également s'assurer que les contributions méritoires, les réalisations et les étapes importantes dans la carrière des membres de leur personnel soient reconnues de façon formelle ou informelle. Chaque direction est en conséquence responsable de mettre sur pied des activités de reconnaissance au sein de sa direction ou de ses services ou départements selon les lignes directrices (annexe I).

Les membres du personnel sont invités à contribuer au succès de ce programme par leur engagement et par leur participation aux activités. Il leur revient également de reconnaître et d'apprécier les réalisations de leurs collègues et de leurs gestionnaires. Ils doivent également recommander, le cas échéant, à leurs gestionnaires la reconnaissance des contributions importantes de leurs collègues.

7. Date d'entrée en vigueur

Ce programme entre en vigueur au moment de son adoption par le conseil d'administration.

Annexe A - Programme de reconnaissance des années de service

À l'occasion de chaque tranche de cinq (5) ans de service, le Cégep est fier de reconnaître le sentiment d'appartenance, la fidélité, la loyauté et la durée de l'engagement des membres de son personnel. Ce programme permet de souligner les différentes étapes qui jalonnent les années de service d'une personne.

Selon le nombre des années de service, un cadeau est remis à chaque récipiendaire. Cet événement a lieu lors de la reprise des activités à la session d'automne à l'occasion d'une fête où tout le personnel est invité.

La Direction des ressources humaines et des affaires corporatives prépare la liste des personnes en tenant compte des années de service complétées au cours de l'année qui s'achève. Aux fins du calcul des années de service, les années d'ancienneté calculées au 15 août de chaque année sont retenues pour déterminer les personnes dont les années de service sont soulignées.

Les noms de ces personnes sont diffusés dans le Godin Express et apparaissent à la section Ressources humaines du site internet du Cégep.

Annexe B – Personnes à la retraite

Départs à la retraite

La contribution des membres du personnel, leur engagement et leur implication au cours de leur vie professionnelle sont reconnus à l'occasion d'un vin d'honneur. Cet événement permet à la direction et aux collègues de souligner le passage de ces personnes au Cégep ainsi que leurs principales réalisations au cours de leurs années de service en présentant à chaque personne un témoignage. C'est également une occasion pour les personnes retraitées qui le désirent de s'exprimer et de partager des expériences et des moments marquants de leur passage au Cégep.

Un cadeau souvenir est remis à cette occasion. Une lettre de remerciement adressée à la personne retraitée est remise par le supérieur immédiat au cours des derniers jours de travail.

L'événement s'adresse aux personnes dont la prise de retraite est imminente ou a été effectuée au cours de l'année en cours. Un mot de remerciement ou un témoignage de reconnaissance est préparé soit par le ou la supérieur(e) immédiat(e), soit par un ou une collègue.

Les avantages suivants consentis à la personne retraitée sont maintenus aux mêmes conditions que si elle était toujours à l'emploi du Cégep : l'accès à la bibliothèque, invitation au Party de Noël, aux événements pour d'autres départs à la retraite.

NOTE : Les noms de ces personnes sont inscrits sur la plaque du personnel et sont diffusés dans le *Godin Express*.

Annexe C – Reconnaissance externe

Chaque année, des membres du personnel ou des équipes du Cégep se distinguent dans leur domaine respectif par différentes réalisations professionnelles et personnelles. Le Cégep tient à reconnaître ces personnes qui contribuent à son rayonnement et qui remportent un succès. Il veut également mettre en valeur les réalisations de son personnel, de l'une de ses équipes qui remportent une marque de reconnaissance d'envergure tels un prix ou une distinction d'un ordre professionnel, une association ou un organisme.

Association québécoise de pédagogie collégiale (AQPC)

Chaque année, le Cégep soumet la candidature d'un membre du personnel enseignant qui reçoit la mention d'honneur de l'Association québécoise de pédagogie collégiale afin de souligner sa contribution exceptionnelle au développement de l'enseignement.

La Direction des études souligne l'obtention d'une mention d'honneur à l'occasion d'une rencontre au printemps de chaque année. Elle remet à l'enseignante ou l'enseignant une lettre de félicitations et s'assure de la publication d'une mention dans le *Godin Express* et dans la page du site web « nos enseignants à l'honneur ». Également, le nom de l'enseignante ou l'enseignant apparaît dans la revue *Pédagogie collégiale* de l'AQPC à la section Mention d'honneur à l'automne suivant et dans le cahier du colloque annuel en juin de chaque année.

La Direction des études participe à l'hommage organisé lors de la remise de la mention d'honneur.

Prix ou distinction

Obtention d'un prix ou d'une distinction d'un ordre professionnel, d'une association ou d'un organisme externe.

La Direction concernée souligne l'obtention du prix ou de la distinction à l'occasion d'une rencontre à laquelle est convié l'ensemble du personnel. Elle remet au récipiendaire une lettre de félicitations et s'assure de la publication d'un communiqué dans le *Godin Express*.

Les bons coups

Plusieurs personnes ne reçoivent pas de marques de reconnaissance officielle sous forme de prix, mais se distinguent dans leur domaine respectif par différentes réalisations personnelles ou professionnelles. À titre d'exemple, mentionnons les cas de publication, d'exposition, de prestation artistique, scientifique, technologique, civique ou sportive. Le Cégep souhaite faire connaître ces réalisations à toute la communauté en publiant une mention dans le *Godin Express*.

Annexe D - Accueil du nouveau personnel

À l'occasion de la Journée d'accueil qui a lieu en début d'année scolaire, la direction concernée présente les nouveaux membres et la direction générale souhaite la bienvenue.

Par ailleurs, les étapes du programme d'accueil et d'intégration des personnes nouvellement embauchées sont prévues au *Programme d'accueil du personnel*.

Des sessions d'accueil du personnel enseignant sont organisées par la Direction des études au cours des sessions d'automne et d'hiver de chaque année académique.

Annexe E - Party de Noël du personnel

Le Party de Noël est parmi les toutes premières activités de reconnaissance instaurée au Cégep. C'est une activité qui permet aux membres du personnel de se réunir dans un cadre autre que celui du travail, soit celui de la fraternisation.

L'organisation de cet événement est sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines et des affaires corporatives qui réunit un comité de personnes bénévoles.

Annexe F - Journée d'accueil, cocktail de fin d'année

La direction générale invite l'ensemble du personnel à ces activités. Dans le cas de la Journée d'accueil, il s'agit d'une occasion de se retrouver pour marquer le début de l'année scolaire, de s'informer des dossiers institutionnels pour l'année qui vient, des enjeux et des objectifs. C'est également une occasion d'échanges et de discussions.

Pour ce qui est du cocktail de fin d'année, il s'agit d'une occasion de dresser un bilan de l'année qui se termine, de remercier et de féliciter l'ensemble des membres du personnel pour les efforts et le travail accompli.

Annexe G – Reconnaissance des événements de la vie

Reconnaissance pour les occasions spéciales

Afin de promouvoir l'esprit d'équipe et sentiment d'appartenance et consolider ainsi la culture de la reconnaissance, le Cégep entend souligner ces événements selon les circonstances et le souhait de la personne concernée.

Il incombe à chaque direction de souligner ou de porter à la connaissance de la Direction générale les événements notables.

Anniversaire

Lors de l'anniversaire d'une personne, le supérieur immédiat transmet une carte de souhaits.

Maladie

Lors de l'hospitalisation d'une personne, le supérieur immédiat lui transmet une carte de prompt rétablissement signée par les membres du service de la personne.

Décès d'un conjoint, enfant, parent d'une personne ou de la personne

Lors du décès d'un proche de la personne et ce, avec l'accord de celle-ci ou de la personne elle-même, la personne supérieure immédiate transmet une carte de condoléances et peut organiser le déplacement de membres du service où la personne travaille qui assisteront au service. Avec l'accord de la personne concernée, la Direction des ressources humaines et des affaires corporatives envoie un courriel à aux membres du personnel aux fins d'information en y incluant les coordonnées disponibles.

Naissance ou adoption d'un enfant

Au départ en congé de maternité ou de paternité d'une employée ou d'un employé (ou après la naissance ou l'adoption si le parent ne prend pas de congé), la personne supérieure immédiate remet une carte signée par les membres de l'équipe ou du service.

Mariage d'une employée ou d'un employé

Lors du mariage d'une employée ou d'un employé, la personne supérieure immédiate remet une carte signée par les membres de l'équipe ou du service.

Promotion interne d'une employée ou d'un employé

Lors de la promotion d'une employée ou d'un employé, la personne supérieure immédiate fait paraître dans le *Godin Express* une mention (ou transmet un courriel aux membres du personnel) pour féliciter la personne et lui souhaiter la bienvenue.

Obtention du statut de permanence

Afin de reconnaître l'engagement entre une employée ou un employé et le Cégep, la personne supérieure immédiate félicite les membres de son service ou de son équipe qui obtiennent ce statut par la parution d'une mention dans le *Godin Express* à cet effet.

Obtention d'un diplôme

Le Cégep est fier de souligner l'obtention par les membres de son personnel de tout diplôme, attestation d'études ou accréditation professionnelle supérieures aux exigences prévues à son titre d'emploi. Une lettre de félicitations est transmise par la personne supérieure immédiate à l'occasion de l'obtention du diplôme ou de l'accréditation.

Les noms de ces personnes sont diffusés dans le *Godin Express*.

Annexe H – Semaine des professions

Plusieurs catégories de personnel présentes au Cégep ont une semaine ou une journée dédiée à leur profession. La direction du Cégep appuie cette initiative de reconnaissance en soulignant ces moments de l'année.

La direction générale témoigne sa reconnaissance pour la contribution et pour l'expertise du personnel par l'envoi d'un courriel aux membres du personnel ou par la publication d'une mention dans le *Godin Express*.

Pour le personnel enseignant : deuxième semaine de février et journée mondiale des enseignantes et enseignants au cours de la première semaine du mois d'octobre.

Pour le personnel de soutien : dernier jeudi du mois de septembre

Pour le personnel professionnel : troisième semaine de novembre.

Annexe I : Lignes directrices pour les marques de reconnaissance par les directions du Cégep au sein de leurs services, départements ou équipe de travail

1. Objet

Conférer aux directions l'initiative et la flexibilité nécessaires de mettre en œuvre des pratiques et des activités de reconnaissance des membres du personnel de leur direction à l'appui de leurs objectifs respectifs ainsi que des valeurs du Cégep, et leur donner la souplesse nécessaire.

2. Définition

La reconnaissance spontanée est généralement témoignée au quotidien par des éloges ou des marques de gratitude spontanées. Simple et fréquente, elle est le fondement de pratiques de reconnaissance efficaces.

La reconnaissance formelle se manifeste habituellement par une lettre de félicitations ou un certificat d'appréciation, marquant des efforts ou des accomplissements particuliers. Selon les préférences du membre du personnel méritant et l'action récompensée, cette reconnaissance peut avoir lieu à l'occasion d'une réunion d'équipe ou peut être informelle.

Les directions peuvent mettre en œuvre des pratiques et des activités de reconnaissance adaptées à leurs besoins particuliers dans la mesure où les marques de reconnaissance formelle des directions ne sont pas à caractère pécuniaire.

3. Principes

La reconnaissance est une bonne pratique à l'égard des membres du personnel. Elle est liée stratégiquement à l'orientation et aux priorités du Cégep et sert à façonner la culture et les valeurs organisationnelles par le renforcement positif des pratiques, des actions et des résultats souhaités.

La reconnaissance est faite en vue d'inciter les membres du personnel de tous les services, départements ou équipes de travail à participer à la conception des pratiques et des activités de reconnaissance.

La reconnaissance doit être significative et conforme aux préférences des membres du personnel méritants.

La reconnaissance doit couronner un travail bien accompli ou une responsabilité additionnelle bien assumée, et pas seulement des travaux exceptionnels.

La reconnaissance devrait être équitable, transparente et opportune.