

TITRE : **POLITIQUE DE RECONNAISSANCE ET DE VALORISATION DU PERSONNEL DE L'UNIVERSITE**
(C3-D75)

APPROUVÉE PAR : CONSEIL D'ADMINISTRATION RÉS : CA-750-9095

EN VIGUEUR : 14 DÉCEMBRE 2021

RESPONSABILITÉ : VICE-RECTORAT AUX RESSOURCES HUMAINES ET À L'ADMINISTRATION

Note : Le texte que vous consultez est une codification administrative des documents normatifs de l'UQAR.
La version officielle est contenue dans les résolutions adoptées par le Conseil d'administration.

TABLE DES MATIÈRES

1.	PRÉAMBULE	2
2.	ÉNONCÉS DE PRINCIPE	2
3.	OBJECTIFS	2
4.	DÉFINITIONS	2
5.	CHAMP D'APPLICATION	3
6.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS	3
7.	MISE À JOUR	4

1. PRÉAMBULE

En cohérence avec sa mission, ses valeurs et ses orientations stratégiques, l'Université du Québec à Rimouski (Université) reconnaît l'importance de souligner la contribution des membres de son personnel en relation avec leurs engagements, leurs réalisations professionnelles et leurs participations à la création d'un climat de travail sain.

Elle considère que de reconnaître les efforts constants et les réussites des membres de son personnel est essentiel pour donner un sens au travail, favoriser le développement professionnel ainsi que le bien-être au travail de chaque personne qui occupe un emploi au sein de l'Université.

2. ÉNONCÉS DE PRINCIPE

L'Université encourage l'expression de la reconnaissance sous différentes formes et par différents moyens. Une reconnaissance peut être manifestée de façon formelle ou informelle, publique ou privée et individuelle ou collective, mais chacune d'elle a son importance.

Afin de mieux répondre aux besoins spécifiques des membres du personnel, la reconnaissance doit reposer sur trois principales dimensions, à savoir : la personne, le processus de travail et les résultats.

Pour être efficaces, les pratiques de reconnaissance doivent miser sur les éléments suivants : la sincérité, la réactivité, la proximité hiérarchique, la variabilité, la légitimité, la spécificité et la cohérence.

3. OBJECTIFS

La présente politique vise à :

- favoriser une culture organisationnelle de reconnaissance où chaque membre du personnel est appelé à contribuer;
- contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail;
- mettre en place un programme formel d'activités de reconnaissance et de valorisation des membres du personnel;
- favoriser et préserver l'identité individuelle au travail;
- donner un sens et une valeur au travail ainsi qu'aux actions réalisées par les membres du personnel;
- encourager les initiatives, les efforts, les idées innovatrices, la recherche d'excellence ainsi que les réalisations individuelles et collectives;
- favoriser le sentiment de fierté et d'appartenance chez les membres du personnel à l'égard de leur milieu de travail;
- souligner les événements marquants dans la vie professionnelle des membres du personnel.

4. DÉFINITIONS¹

Membres du personnel : Toute personne qui exerce un travail rémunéré à l'Université dans toutes catégories d'emplois (corps professoral, personnes chargées de cours, personnel de soutien, personnel administratif, personnel cadre).

¹ Les définitions sont inspirées principalement de la documentation du Centre d'expertise en gestion de la santé et de la sécurité du travail ULAVAL – Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations 2005.

Reconnaissance : Lien relationnel qui s'établit entre deux ou plusieurs personnes. La reconnaissance est un retour sur l'effort, sur l'investissement de la personne dans son travail, sur les méthodes qu'elle utilise, ainsi que sur les résultats obtenus par celle-ci.

Reconnaissance formelle : Ensemble d'activités officielles structurées et planifiées. Ces activités sont soutenues par des valeurs organisationnelles et encadrées par des règles définies par l'Université.

Reconnaissance informelle : Forme de reconnaissance généralement de nature spontanée qui s'exprime au quotidien.

Reconnaissance publique : Diffusion et transmission des actions considérées par l'organisation comme exceptionnelles, intéressantes, pertinentes et innovatrices.

Reconnaissance privée : Intervention personnalisée. Cette reconnaissance s'adresse essentiellement à une personne ou à un groupe de personnes lors d'une interaction ciblée, dans un cadre restreint de relation.

Reconnaissance individuelle : Destinée essentiellement à une personne en particulier.

Reconnaissance collective : Destinée à des groupes de personnes plus ou moins nombreux.

5. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les membres du personnel de l'Université.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le Conseil d'administration

- Adopte la présente politique.

Le vice-recteur aux ressources humaines et à l'administration

- Révise et recommande l'adoption de la présente politique au Conseil d'administration;
- S'assure de la diffusion et de l'application de la politique;
- Appuie la réalisation des activités en découlant.

La direction du Service des ressources humaines

- Met en place des mécanismes de consultation du personnel afin de s'assurer que la politique ait le maximum d'impact;
- Rédige la présente politique et participe à sa révision en temps opportun;
- Coordonne la mise en application de la politique;
- Élabore et coordonne la mise en application du programme de reconnaissance et de valorisation des membres du personnel de l'Université découlant de la politique;
- Participe à la réalisation des activités contenues dans le programme de reconnaissance et de valorisation des membres du personnel de l'Université;
- Soutient le développement des compétences des membres du personnel cadre en matière de reconnaissance et de valorisation;
- Appuie les membres du personnel cadre dans la réalisation de leurs actions de reconnaissance et de valorisation;

- Diffuse la présente politique et le programme de reconnaissance et de valorisation auprès de l'ensemble des membres du personnel de l'Université.

La direction du Service des communications

- Collabore à l'élaboration du programme de reconnaissance et de valorisation des membres du personnel de l'Université;
- Participe à son application en organisant notamment diverses activités formelles prévues à ce programme.

Les membres du personnel cadre

- Identifient les besoins de reconnaissance des membres du personnel sous sa responsabilité;
- Mettent en œuvre des actions de reconnaissance et de valorisation;
- Participent à la réalisation de certaines activités de reconnaissance et de valorisation prévues au programme;
- Stimulent l'intérêt des membres du personnel sous sa responsabilité à s'impliquer dans la mise œuvre des actions de reconnaissance et de valorisation.

Les membres du personnel

- Participent aux activités de reconnaissance organisées pour l'ensemble des membres du personnel de l'Université et pour leurs équipes de travail;
- S'engagent dans la mise en œuvre de différentes actions de reconnaissance et de valorisation des membres du personnel.

7. MISE À JOUR

La politique est mise à jour au minimum tous les cinq (5) ans.