

Politique de reconnaissance

Instances consultées :	Associations syndicales Associations professionnelles Comité consultatif de gestion Conseil d'établissements Comité de parents
Adopté :	Le 28 mai 2019 <i>(CA-2019-164)</i>
En vigueur :	Le 29 mai 2019
Amendement :	
Auteur :	Secrétariat général

Table des matières

1.	PRÉAMBULE	4
2.	OBJECTIFS	4
3.	CHAMPS D'APPLICATION	5
4.	DÉFINITIONS	5
5.	PRINCIPES	5
6.	MÉCANISMES D'APPLICATION	6
7.	RESPONSABILITÉS	6
7.1	LE CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	6
7.2	LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL.....	7
7.3	LE SERVICE DES COMMUNICATIONS.....	7
8.	ENTRÉE EN VIGUEUR	7

1. Préambule

En conformité avec sa mission, sa vision, ses valeurs et son plan d'engagement vers la réussite, le Centre de services scolaire des Rives-du-Saguenay croit que la reconnaissance constitue un levier favorisant la santé de l'organisation et la qualité de vie des milieux.

La présente politique contribue à ce que les membres du personnel, les parents impliqués et les bénévoles se sentent appréciés et reconnus pour leur contribution, tant individuelle que collective, à la réussite de nos élèves et à l'offre de services de qualité à divers niveaux, ainsi que pour leurs réalisations.

Elle permet de reconnaître l'effort et la persévérance dont fait preuve l'élève dans l'atteinte de ses objectifs de réussite.

« La reconnaissance est un sentiment difficile à exprimer, mais chaque personne a conscience du fait qu'elle a profondément besoin »¹. « Le travail est, pour la majorité des gens, un lieu de quête d'identité, de création de sens et de réalisation personnelle. En conséquence, leurs attentes en matière de reconnaissance ont tendance à être plus grandes dans cette aire de vie. De plus, les changements en milieu de travail et les adaptations auxquelles les membres du personnel et les gestionnaires se prêtent ainsi que les efforts qu'ils déploient pour s'acquitter de tâches de plus en plus complexes ont amplifié leur besoin de recevoir en retour une reconnaissance »².

Diverses activités de reconnaissance et de valorisation existent déjà depuis plusieurs années au Centre de services scolaire des Rives-du-Saguenay. L'encadrement et la formalisation de ces dernières ainsi que le déploiement de nouvelles pratiques favorisent le développement et le maintien du sentiment d'appartenance du personnel et des bénévoles et surtout contribue à une culture organisationnelle de reconnaissance.

2. Objectifs

- 2.1 Entretien d'une culture de la reconnaissance dans l'organisation;
- 2.2 Promouvoir l'importance de la reconnaissance et rappeler qu'elle est à la portée de tous;

¹ MASLOW (1998) et MORIN (2001), cités dans BRUN, Jean-Pierre et 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 BRUN, Jean-Pierre et 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.

- 2.3 Développer le sentiment d'appartenance au Centre de services scolaire;
- 2.4 Mettre à profit le leadership des gestionnaires;
- 2.5 Établir des lignes directrices pour la tenue d'activités officielles de reconnaissance;
- 2.6 Baliser le budget annuel attribué aux activités de reconnaissance.

3. Champs d'application

La présente politique s'adresse :

- Aux membres du personnel
- Aux parents impliqués et aux bénévoles;
- À tous nos élèves, jeunes et adultes.

4. Définitions

Reconnaissance

Rétroaction positive, constructive et authentique par le témoignage de notre gratitude et fondée sur l'appréciation que l'on porte à quelqu'un ou à un groupe pour ce qu'il est ou pour ce qu'il fait.

5. Principes

- 5.1 Toute personne éprouve le besoin d'être reconnue dans sa vie professionnelle comme dans sa vie privée. La reconnaissance contribue à accroître l'estime de soi et à favoriser l'épanouissement personnel;
- 5.2 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;
- 5.3 La reconnaissance au travail se manifeste d'une façon formelle ou informelle. Ces deux types de manifestation sont nécessaires et complémentaires. La reconnaissance se fait d'abord et avant tout par la communication et comprend divers gestes, souvent informels et spontanés, qui s'inscrivent dans le quotidien. Elle s'accompagne tantôt de symboles honorables, tantôt de reconnaissance publique;
- 5.4 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 peuvent mener à de la reconnaissance;
- 5.5 Les attitudes et les actions qui sont sous-jacentes à la reconnaissance sont : l'écoute, la participation, la consultation, la réponse ou l'action suite à une

demande et la confiance favorisant l'autonomie, l'initiative et la latitude décisionnelle (partage des responsabilités);

5.6 Les différentes formes reconnaissance sont :

5.6.2 Au regard de la personne : son savoir-être, soit son attitude et ses comportements qui reflètent les valeurs organisationnelles;

5.6.3 Au regard de l'investissement de la personne : ses efforts et son assiduité en vue de la réalisation des objectifs (qui tient compte du travail effectué au quotidien, des difficultés, des risques, des choix);

5.6.4 Au regard des résultats et des réalisations de la personne : sa performance, c'est-à-dire l'atteinte d'objectifs mesurables;

5.6.5 Au regard des pratiques de la personne : à savoir son expertise, et ses compétences.

6. Mécanismes d'application

Dans le cadre des modalités et des moyens qu'elle prend pour l'application de la présente politique, le CSSRDS établit (3) programmes de reconnaissance :

- Annexe I Le programme de reconnaissance des membres du personnel;
- Annexe II Le programme de reconnaissance de l'implication parentale et du bénévolat;
- Annexe III Le programme de reconnaissance des élèves.

La présente politique et ses programmes sont évalués et mis à jour en tenant compte des résultats de sondages effectués, du taux de mouvement de personnel ainsi que des taux de participation.

7. Responsabilités

7.1 Le conseil d'administration

- Il s'engage à promouvoir la politique de reconnaissance;
- Il approuve les programmes de reconnaissance établis dans le cadre de la présente politique;
- Il prend acte de la réalisation de ceux-ci annuellement et actualisant la politique et ses annexes s'il y a lieu;
- Il autorise annuellement l'allocation des sommes nécessaires à l'opérationnalisation des programmes.

7.2 Le secrétariat général

- Il est responsable, de la mise en œuvre du programme de reconnaissance de l'implication parentale et du bénévolat et, conjointement avec le service des communications, du programme de reconnaissance des membres du personnel;
- Il soumet annuellement le budget nécessaire à la tenue des activités officielles prévues aux programmes sous sa responsabilité au conseil d'administration;
- Il effectue les consultations et cueillettes d'informations nécessaires auprès des instances pertinentes.

7.3 Le service des communications

- Il est responsable de la mise en œuvre du programme de reconnaissance des élèves;
- Il soumet annuellement le budget nécessaire à la tenue des activités officielles prévues au programme sous sa responsabilité, au conseil d'administration;
- Il effectue les consultations et cueillettes d'informations nécessaires auprès des instances pertinentes;
- Il est en appui au secrétariat général dans la mise en œuvre des différents événements et le conseille relativement aux stratégies de communication à emprunter;
- Il assure le traitement des communications internes et externes;
- Il assure la rédaction des textes officiels.

8. Entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur le 29 mai 2019.