

## **Politique n°38**

# **Politique de reconnaissance du personnel et des équipes de travail**

Responsable : Vice-rectorat au développement humain et organisationnel

Cette politique s'adresse à toute la communauté de l'UQAM.

Le texte que vous consultez est une codification administrative des Politiques de l'UQAM. Leur version officielle est contenue dans les résolutions adoptées par le Conseil d'administration. La version que vous consultez est celle qui est en vigueur en décembre 2021.

Adoptée le 9 mars 2004 : Résolution 2004-A-12213

### **AMENDEMENTS**

2011-A-15037

2015-A-16761

2018-A-17787

## **TABLE DES MATIÈRES**

- 1. Énoncé de principes**
- 2. Cadre juridique**
- 3. Objectifs de la politique**
- 4. Champ d'application**
- 5. Définitions**
  - 5.1 Reconnaissance**
  - 5.2 Reconnaissance formelle**
  - 5.3 Reconnaissance informelle**
- 6. Description des activités**
  - 6.1 Information et sensibilisation**
  - 6.2 Socialisation**
  - 6.3 Reconnaissance de l'engagement des personnes**
    - 15 ans de service
    - 25 ans de service
    - Départ à la retraite
  - 6.4 Reconnaissance des contributions des équipes**
- 7. Structure fonctionnelle**
  - 7.1 Participantes, participants**
  - 7.2 Personnel de l'UQAM**
  - 7.3 Personne en situation de direction, de supervision ou de coordination de personnel**
  - 7.4 Comité de synergie intergroupes**
    - 7.4.1 Nomination des membres**
    - 7.4.1 Mandat**
  - 7.5 Comité d'attribution des prix de reconnaissance des équipes**
    - 7.5.1 Nomination des membres**
    - 7.5.2 Mandat**
  - 7.6 Vice-rectrice, vice-recteur au Développement humain et organisationnel**

## **1. Énoncé de principes**

« On ne saurait concevoir une promotion effective des contributions multiples de l'UQAM au progrès de la société comme un projet détaché de l'apport de ceux-là et de celles-là mêmes qui font que l'UQAM est ce qu'elle est. » (Un projet institutionnel renouvelé : 3) L'UQAM « reconnaît l'importance de la contribution de tout son personnel à la réalisation de ses missions », l'excellence de son travail et la qualité de son engagement.  
(Un projet institutionnel renouvelé : 15)

La Politique sur la reconnaissance du personnel et des équipes de travail repose sur un principe général selon lequel il importe de reconnaître les contributions du personnel d'une manière qui reflète et promeut les valeurs institutionnelles. Dans le cadre de la présente politique, les valeurs à mettre en exergue sont:

- la qualité du service aux étudiantes, étudiants et aux usagères, usagers;
- la qualité du partenariat, du travail d'équipe et de la synergie entre les groupes ou catégories de personnel;
- l'excellence, la compétence et l'innovation dans le travail;
- le respect, l'écoute et l'entraide dans le travail;
- l'équité dans les équipes et l'intégrité des personnes.

L'Université fait sienne l'affirmation suivante :

« 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. »

(Brun, Jean-Pierre, Dugas, Ninon, La reconnaissance au travail : une pratique riche de sens, Secrétariat du Conseil du trésor, Québec, 2002, 22 p.)

## **2. Cadre juridique**

Règlements de l'Université du Québec à Montréal

Politiques de l'Université du Québec à Montréal

Conventions collectives et protocoles établissant les conditions de travail en vigueur à l'UQAM

La présente politique n'a pas pour effet de limiter la portée des règlements, des autres politiques de l'Université, des conventions collectives et des protocoles en vigueur, ni le pouvoir découlant du statut d'employeur de l'Université.

## **3. Objectifs de la politique**

De façon générale, l'Université veut veiller à ce que l'apport des équipes et des personnes qui travaillent dans l'établissement soit reconnu et à ce que cette reconnaissance s'appuie sur sa culture et ses valeurs.

De façon plus spécifique, l'Université veut par cette politique :

- s'assurer que les contributions de toutes les catégories de personnel, tout

- particulièrement les contributions collectives, soient reconnues au niveau institutionnel;
- favoriser l'expression de cette reconnaissance par les personnes en situation de direction, de supervision ou de coordination;
- créer un cadre propice à la reconnaissance par les pairs;
- renforcer une culture institutionnelle où chaque membre du personnel contribue à la reconnaissance des personnes et des groupes ou catégories de personnel;
- contribuer au maintien d'un bon climat institutionnel.

#### **4. Champ d'application**

La Politique sur la reconnaissance du personnel et des équipes de travail s'applique à l'ensemble des personnes qui travaillent à l'Université tant au sein des unités académiques qu'administratives et s'appuie sur l'engagement de la direction et de ses partenaires.

#### **5. Définitions**

##### **Reconnaissance**

Aux fins de la présente politique, l'Université retient les définitions suivantes.

La reconnaissance se définit d'abord comme une réaction constructive et authentique, fondée sur l'acceptation de toute personne comme un être unique, méritant le respect et désireux de donner son apport à l'organisation. Elle constitue une appréciation de la contribution des personnes et des équipes, en termes de pratique de travail, d'investissement personnel ou collectif et de mobilisation. La reconnaissance consiste à souligner l'importance de ces actions et de leurs résultats dans la réalisation de la mission de l'Université.

La reconnaissance s'exprime au travers d'interactions qui se situent à la fois entre l'Université et son personnel, entre les responsables des équipes et leurs membres et entre pairs. Elle concerne l'ensemble du personnel au sein de l'établissement, et se manifeste de façon formelle ou informelle, individuelle ou collective, privée ou publique.

##### **Reconnaissance formelle**

La reconnaissance formelle s'exprime dans le cadre d'activités planifiées et structurées visant à souligner l'appréciation de l'engagement démontré, l'effort consenti et le résultat atteint dans l'accomplissement du travail.

##### **Reconnaissance informelle**

La reconnaissance informelle vise à démontrer la même appréciation, mais se manifeste de façon spontanée, quotidienne.

La reconnaissance informelle par les pairs est d'autant plus importante que ces derniers sont souvent les mieux à même, au quotidien, de juger de la contribution apportée.

La reconnaissance exprimée par la personne en situation de direction, de supervision ou de coordination peut se manifester sous diverses formes, en particulier en favorisant l'information, le feed-back, la consultation, la participation aux décisions concernant les activités et projets de l'unité de travail, en facilitant le développement des compétences des personnes, et, tout simplement, en les remerciant ou les félicitant.

## **6. Description des activités**

Afin de tenir compte des multiples aspects de la reconnaissance, des actions doivent être posées en matière :

- d'information et de sensibilisation;
- de socialisation;
- de reconnaissance de l'engagement des personnes;
- de reconnaissance des contributions des équipes de travail.

Les activités décrites dans cette section sont limitées au niveau institutionnel. Elles s'inscrivent en complément et en soutien aux gestes de reconnaissance qui sont posés quotidiennement par l'ensemble des groupes et des personnes.

Les actions d'information, de sensibilisation et de socialisation visent essentiellement à promouvoir et renforcer une culture de la reconnaissance chez l'ensemble des catégories de personnel de l'établissement et, ainsi, à contribuer à maintenir un bon climat de travail.

Les actions liées à la reconnaissance de l'engagement des personnes veulent marquer l'appréciation de l'Université quant à la durée dudit engagement.

Les actions en matière de reconnaissance des contributions s'adressent aux équipes de travail. Elles visent à souligner l'engagement démontré, l'effort consenti ou le résultat atteint collectivement, en lien avec l'amélioration des environnements d'apprentissage ou de recherche, la mobilisation intra-unité, inter-unités ou intergroupes, l'innovation et l'amélioration dans la prestation de service ou, encore, le rayonnement et la notoriété de l'Université.

### **6.1 Information et sensibilisation**

Les attentes institutionnelles envers chacun des membres du personnel quant aux comportements attendus au travail doivent être diffusées et rappelées de manière régulière. Ces comportements doivent faire l'objet d'une reconnaissance informelle continue, d'abord auprès des personnes comme telles, par des actions d'information et de sensibilisation sur ces comportements attendus en lien avec les valeurs institutionnelles.

D'autre part, la reconnaissance de l'engagement démontré, de l'effort consenti ou du résultat atteint devrait viser particulièrement les équipes de travail et les différentes catégories de personnel.

Les activités de reconnaissance informelle et formelle du personnel doivent transmettre des messages cohérents, refléter et promouvoir la culture et les valeurs de l'Université.

La diffusion de la présente politique, ainsi que celle des valeurs institutionnelles qui la soutiennent, est un premier objectif d'information et de sensibilisation à atteindre. Par ailleurs, la promotion de ces valeurs doit se refléter, au quotidien, dans un certain nombre de comportements attendus : cordialité et courtoisie au travail, partage de l'information au sein de l'équipe, remerciements par les pairs et les supérieures, supérieurs, respect, écoute, entraide, etc.

### **6.2 Socialisation**

Afin de renforcer la cohésion et la synergie entre les groupes ou catégories de personnel et de

consolider la culture de la reconnaissance en ses rangs, l'Université s'assure de la tenue régulière d'activités ouvertes à toutes les catégories de personnel et favorisant une meilleure compréhension des réalités de chacun.

### **6.3 Reconnaissance de l'engagement des personnes**

L'Université veut d'abord marquer sa reconnaissance quant à la durée de l'engagement des personnes envers l'établissement.

#### **A. 15 ans de service**

À l'occasion de leurs 15 ans de service, les personnes reçoivent une marque de reconnaissance de la part d'une, un membre de la Direction de l'Université.

#### **B. 25 ans de service**

À l'occasion de leurs 25 ans de service, les personnes reçoivent une marque de reconnaissance de la part de la rectrice, du recteur. L'engagement de ces personnes est de plus souligné lors de l'une des fêtes annuelles réunissant l'ensemble du personnel de l'Université.

#### **C. Départ à la retraite**

Les personnes qui prennent leur retraite se voient remettre une lettre de remerciements signée par la rectrice, le recteur ainsi qu'un souvenir. L'engagement de ces personnes dans l'établissement est de plus mis en valeur lors d'une fête des retraitées, retraités, organisée annuellement pour les personnes qui ont quitté l'Université au cours de l'année. De plus, les personnes retraitées sont également invitées lors des fêtes réunissant l'ensemble du personnel de l'Université.

#### **D. Contributions particulières**

Chaque année, l'Université souligne, dans le bulletin Actualités UQAM, les contributions particulières des membres de son personnel.

### **6.4 Reconnaissance des contributions des équipes**

Un programme est mis sur pied afin de reconnaître les contributions collectives, que ce soit en termes d'engagement démontré, d'effort consenti ou de résultat atteint. Il s'adresse à tout type d'équipe, que ce soit une équipe naturelle de travail ou une équipe de projet, qu'elle soit composée de membres issus d'un seul ou de plusieurs groupes ou catégories de personnel.

Les contributions susceptibles d'être reconnues par ce programme doivent être rattachées à l'un des cinq thèmes décrits ci-après. Un maximum de cinq distinctions est décerné annuellement.

#### **A. Contribution d'équipe à l'amélioration des environnements d'apprentissage**

Cette catégorie vise à reconnaître les contributions en lien avec les conditions d'accueil et les modalités d'intégration des étudiantes, étudiants, le modèle de service, le soutien pédagogique, l'innovation ou la modernisation des infrastructures d'enseignement, l'accès à la documentation, l'utilisation des TIC en appui à l'enseignement, la consolidation des programmes, etc.

## **B. Contribution d'équipe à l'amélioration des environnements de recherche et de création**

Cette catégorie vise à reconnaître les contributions en lien avec le développement de la recherche et de la création et le soutien institutionnel qui y est rattaché : accueil et soutien aux chercheuses, chercheurs et aux créatrices, créateurs; innovations dans la mise à disposition des données et documents ou des infrastructures technologiques, organisationnelles, physiques; etc.

## **C. Contribution d'équipe à la mobilisation intra-unité, inter-unités ou intergroupes**

Cette catégorie vise à reconnaître les contributions en lien avec la promotion et la réussite du travail en équipe, la mise en place de mécanismes d'information, de concertation ou de collaboration entre les unités et entre les groupes ou catégories de personnel.

## **D. Contribution d'équipe au rayonnement et à la notoriété de l'UQAM**

Cette catégorie vise à reconnaître les contributions ayant permis de mieux faire connaître à l'externe l'apport de l'UQAM dans les domaines de l'enseignement, de la recherche, de la création et de l'engagement social.

## **E. Contribution d'équipe à l'innovation et à l'amélioration dans la prestation de service**

Cette catégorie vise à reconnaître les contributions liées à l'amélioration de la qualité des services, à l'utilisation plus efficace des ressources, à l'adoption de pratiques plus respectueuses de l'environnement, à l'allégement des procédures, etc.

## **7. Structure fonctionnelle**

### **7.1 Participant à l'application de la présente politique :**

- tout le personnel (personnes et catégories) de l'UQAM;
- toutes les personnes en situation de direction, de supervision ou de coordination de personnel;
- le Comité de synergie intergroupes;
- le Comité d'attribution des prix de reconnaissance des équipes;
- la vice-rectrice, le vice-recteur au Développement humain et organisationnel;
- la secrétaire générale, le secrétaire général;
- la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique

### **7.2 Personnel de l'UQAM**

Toutes les personnes qui travaillent à l'Université ainsi que les équipes de travail sont invitées à exprimer, dans leurs activités quotidiennes, leur reconnaissance à l'endroit de leurs collègues et des autres groupes ou catégories de personnel. Cette reconnaissance prend, dans sa plus simple expression, la forme du respect, de l'écoute et de l'entraide qu'un collègue doit manifester à ses pairs. De façon plus significative, elle soulignera l'engagement démontré, l'effort consenti ou encore le résultat atteint par une personne ou par une équipe dans les domaines du service aux étudiantes, étudiants et aux usagères, usagers, du partenariat, du travail d'équipe, de la synergie entre les groupes de personnel, de la recherche de la qualité, de l'innovation, de l'équité ou de l'intégrité.

### **7.3 Personnes en situation de direction, de supervision ou de coordination de personnel**

La participation des personnes en situation de direction, de supervision ou de coordination d'équipe revêt une importance primordiale en matière de reconnaissance du personnel.

Ainsi, les contributions individuelles ou collectives du personnel en termes d'engagement démontré, d'effort consenti ou de résultat atteint dans les domaines du service aux étudiantes, étudiants et aux usagères, usagers, du partenariat, du travail d'équipe, de la synergie entre les groupes de personnel, de la recherche de la qualité, de l'innovation, de l'équité ou de l'intégrité doivent faire l'objet de marques d'appréciation, notamment de remerciements ou de félicitations.

Les personnes en situation de direction, de supervision ou de coordination doivent contribuer à instaurer une véritable culture de la reconnaissance en posant, au quotidien, des gestes démontrant l'importance accordée à la contribution des membres du personnel, en particulier en favorisant l'accès à l'information, à la consultation et à la participation aux décisions concernant les activités de l'unité, en fournissant du feed-back et en facilitant le développement des compétences.

### **7.4 Comité de synergie intergroupes**

#### **7.4.1 Nomination des membres**

Est membre d'office du Comité de synergie intergroupes :

- la vice-rectrice, le vice-recteur au Développement humain et organisationnel

La vice-rectrice, le vice-recteur au Développement humain et organisationnel désigne, de concert avec les associations et les syndicats, pour un mandat de deux ans, les membres ci-après identifiés :

- deux professeures, professeurs;
- deux chargées de cours, chargés de cours;
- deux employées syndiquées, employés syndiqués;
- deux employées non-syndiquées, employés non-syndiqués;
- deux cadres.

#### **7.4.2 Mandat**

Le comité se voit confier le mandat de développer des moyens de renforcer la cohésion et la synergie entre les groupes ou catégories de personnel, notamment par la mise sur pied d'activités ouvertes à toutes, tous et favorisant une meilleure compréhension des réalités de chacun.

Il a aussi comme mandat de faire l'évaluation de la présente politique sur une base régulière.

Il peut organiser des activités visant à soutenir et à diffuser les objectifs poursuivis par la présente politique.

L'Université octroie annuellement un budget de fonctionnement à ce comité.



## **7.5 Comité d'attribution des distinctions de reconnaissance des équipes**

### **7.5.1 Nomination des membres**

Sont membres d'office du Comité d'attribution des distinctions de reconnaissance des équipes :

- la vice-rectrice, le vice-recteur au Développement humain et organisationnel;
- la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique;
- la secrétaire générale, le secrétaire général.

La vice-rectrice, le vice-recteur au Développement humain et organisationnel désigne, de concert avec les associations et les syndicats, pour un mandat de deux ans, les membres ci-après identifiés :

- une professeure retraitée, un professeur retraité;
- une chargée de cours retraitée, un chargé de cours retraité;
- une employée syndiquée retraitée, un employé syndiqué retraité;
- une employée non-syndiquée retraitée, un employé non-syndiqué retraité;
- une personne cadre retraitée.

### **7.5.2 Mandat**

Le Comité d'attribution des distinctions de reconnaissance des équipes se voit confier le mandat de :

- solliciter chaque année des candidatures des équipes ayant apporté des contributions remarquables dans l'un ou l'autre des thèmes décrits en 6.4;
- préciser les critères d'admissibilité et les critères de sélection découlant de la présente politique;
- examiner les candidatures admissibles reçues;
- appliquer les critères de sélection;
- choisir au plus cinq équipes;
- aviser la rectrice, le recteur des candidatures retenues.

## **7.6 Vice-rectrice, vice-recteur au Développement humain et organisationnel**

La vice-rectrice, le vice-recteur au Développement humain et organisationnel est responsable d'assurer le soutien nécessaire à la mise en place et à l'application de la présente politique.