Aide-mémoire du personnel : Politique de reconnaissance

La reconnaissance constitue un puissant levier pour favoriser la santé, le bien-être et la mobilisation du personnel. Il s'agit d'un facteur de protection pour la santé psychologique.

Dans le cadre du plan d'action transversal de la démarche organisationnelle Branchés Santé (Entreprise en santé), qui vise le maintien et l'amélioration durable de la santé globale des personnes en milieu de travail, le CISSS des Laurentides a adopté une politique de reconnaissance et deux procédures.

1.1. Objectif général

Positionner la reconnaissance au cœur des priorités organisationnelles pour promouvoir un environnement positif et une qualité de vie au travail favorisant la santé, le bien-être et la mobilisation.

1.2. Champ d'application

La politique s'applique à toute personne œuvrant au CISSS des Laurentides, à l'exception de certaines activités comportant des coûts qui s'adressent à un public cible, soit aux employés et aux gestionnaires.

1.3. Énoncés

- Le personnel constitue la pierre angulaire pour assurer une prestation de soins et de services de qualité à la clientèle. Il doit être considéré et reconnu à sa juste valeur, dans le respect et la bienveillance, en fonction des quatre types de reconnaissance, soit la personne, l'effort, la pratique de travail et les résultats.
- La reconnaissance s'actualise au quotidien par tous les membres du personnel, incluant le personnel d'encadrement, et ce, peu importe le niveau hiérarchique. Elle se veut bidirectionnelle, soit entre les supérieurs et les cadres intermédiaires, entre les gestionnaires et le personnel et également entre pairs.
- La reconnaissance se traduit par divers comportements et attitudes, tels des gestes et des paroles. Les membres du personnel sont encouragés à mieux se connaître et à partager leurs préférences de modalités de reconnaissance.
- Elle doit être personnalisée, réactive, variée, spécifique et légitime afin d'être significative et adaptée aux besoins.
- La reconnaissance s'actualise selon les besoins de base (politesse et respect), en fonction des valeurs organisationnelles, au quotidien, dans l'informel et le formel et prend différentes formes : actions individuelles ou d'équipe, activités décentralisées par les gestionnaires, pratiques de gestion et activités organisationnelles.
- La gestion de la proximité est une pratique de gestion essentielle pour permettre au gestionnaire de cultiver les besoins de reconnaissance de son personnel. Elle permet de développer un lien de confiance et un espace de proximité afin que le personnel sente qu'il fait partie intégrante de l'équipe et de l'organisation.
- La reconnaissance se réalise par plusieurs moyens, dont par la rétroaction de l'appréciation de la contribution et du travail quotidien. Elle nécessite une communication constructive en continu afin d'optimiser le développement et le soutien et de souligner les forces et les bons coups.

© CISSS des Laurentides, mai 2023

1.4. Rôles et responsabilités de toute personne œuvrant au CISSS des Laurentides

- Prendre connaissance et adhérer à la politique de reconnaissance;
- Intégrer et maintenir quotidiennement des gestes et des comportements de reconnaissance envers ses pairs, son gestionnaire et ses partenaires;
- Proposer des idées de reconnaissance à son équipe;
- Faire part de ses préférences de reconnaissance à son équipe et son gestionnaire;
- Participer aux activités de reconnaissance;
- Appliquer les diverses lois, normes, politiques et procédures en vigueur et porter une attention particulière sur la civilité et la confidentialité.

1.5. Activités de reconnaissance

Activités de reconnaissance organisationnelle	Reconnaissance par les gestionnaires et les pairs
▪ Soirées de reconnaissance des 25 ans de service et des personnes retraitées ▪ Soirées de Noël ▪ Semaine de la reconnaissance ▪ Reconnaissance des années de service (1, 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 ans) – Projet pilote pour les secteurs visés	▪ Gestes, paroles, comportements, attitudes: spontanés et immédiats ▪ Gestion de proximité du gestionnaire ▪ Appréciation de la contribution ▪ Reconnaissance dans les équipes (Budget de reconnaissance des directions 10$/ÉTC) ▪ Projets de reconnaissance divers

Prenez connaissance de la politique et de ses deux procédures (Intranet : Mon CISSS / Politiques, procédures et règlements):

- Politique de reconnaissance - POL 2023 DRHCAJ 013
- Procédure : Budget de reconnaissance par direction - PROC 2023 DRHCAJ 014
- Procédure : Reconnaissance des années de service - PROC 2023 DRHCAJ 015 – Projet pilote pour les secteurs concernés

Merci de contribuer à développer et promouvoir une culture de reconnaissance !

Branchés santé

© CISSS des Laurentides, mai 2023