

DIRECTIVE SUR LA RECONNAISSANCE DU PERSONNEL

ADOPTION		
INSTANCE	DATE	DÉCISION
Comité de direction	14 mars 2023	61CD-20230314-672

MODIFICATION(S)		
INSTANCE	DATE	DÉCISION

Responsable	Service des ressources humaines
Code	D-10-2023.1

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
1.OBJECTIF	1
2.DÉFINITIONS	1
3.CHAMP D'APPLICATION	2
4.RESPONSABLE DE L'APPLICATION	2
5.RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE	2
5.1 MODALITÉS	2
5.2 LES 5, 10, 15, 20, 25, 30 ET 35 ANS DE SERVICE	2
5.3 ADMISSIBILITÉ	3
6.RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION.....	3
6.1 CATÉGORIES DE PRIX DE RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION	3
6.1.1 <i>Prix d'excellence de la Direction générale</i>	3
6.1.2 <i>Prix d'excellence en gestion</i>	3
6.1.3 <i>Prix d'excellence en mobilisation</i>	4
6.1.4 <i>Prix d'excellence libre</i>	4
6.2 MODALITÉS	4
6.2.1 <i>Mise en candidature</i>	4
6.2.2 <i>Constitution du comité de sélection</i>	4
6.2.3 <i>Sélection des personnes lauréates</i>	5
6.2.4 <i>Attribution des prix</i>	5
6.3 REMISE DES PRIX.....	5
7.MISE À JOUR.....	5
8.DISPOSITIONS FINALES.....	5

PRÉAMBULE

L'Institut national de la recherche scientifique (**INRS**) reconnaît, par la présente, la place de premier plan qu'occupent les membres du personnel dans la poursuite de sa mission et entend favoriser le maintien et le développement d'un climat de travail orienté vers la reconnaissance.

Le succès de l'INRS résulte de l'implication des personnes qui y travaillent et y contribuent en fournissant leurs idées et leur savoir au quotidien. C'est dans ce contexte, et en s'inspirant de saines pratiques de gestion, que l'INRS désire se doter d'une *Directive sur la reconnaissance du personnel* (**Directive**) et formaliser ses façons de faire en cette matière.

La reconnaissance constitue une appréciation de la contribution des personnes en termes de pratiques de travail, d'engagement et d'accomplissement. Elle permet aux membres du personnel de tirer de la satisfaction de leur travail. Offerte au moment opportun et de façon appropriée, la reconnaissance contribue à améliorer le climat de travail et à favoriser un sentiment de fierté et d'appartenance au sein du personnel.

1. OBJECTIF

Il est primordial pour l'INRS de créer un climat de travail qui favorise le développement et le maintien d'un sentiment de fierté et d'appartenance en reconnaissant la loyauté, le dévouement et l'excellence de personnes qui y œuvrent.

La reconnaissance est un geste d'appréciation et d'encouragement qui démontre aux membres du personnel que leur contribution est significative dans la réalisation de la mission de l'INRS.

La Directive vise à :

- a) démontrer que la reconnaissance fait partie intégrante de la culture et des valeurs institutionnelles de l'INRS;
- b) contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail en offrant un environnement où les membres du personnel se sentent valorisés;
- c) témoigner publiquement de la contribution des membres du personnel à la réalisation de la mission de l'INRS;
- d) favoriser le sentiment de fierté chez les membres du personnel envers leurs réalisations et celles de leurs collègues;
- e) établir les principes, modalités et critères pour l'attribution de ces reconnaissances internes.

2. DÉFINITIONS

Aux fins d'application de la Directive, les expressions définies revêtent le sens qui leur est donné dans le présent article.

Centre : le Centre Eau Terre Environnement, le Centre Énergie Matériaux Télécommunications, le Centre Armand-Frappier Santé Biotechnologie et le Centre Urbanisation Culture Société de l'INRS.

Communauté INRS : l'ensemble des cadres, du Corps professoral, du personnel, de la communauté étudiantes et des stagiaires, incluant les stagiaires postdoctoraux, de l'INRS.

Corps professoral : une personne à l'emploi de l'INRS à titre de professeure ou professeur régulier, sous octroi ou substitut régie par la *Convention collective de travail entre l'INRS et le Syndicat des professeurs.es de l'INRS*.

Équipe : un groupe de membres du personnel formé pour la réalisation d'un projet commun.

Personnel cadre : toute personne embauchée pour occuper un poste de cadre prévu à la structure organisationnelle de l'INRS.

Service : ensemble d'activités dont la gestion est sous la responsabilité du personnel cadre.

3. CHAMP D'APPLICATION

La Directive s'applique aux membres du personnel de l'INRS.

4. RESPONSABLE DE L'APPLICATION

Le Service des ressources humaines est responsable de l'application de la Directive.

5. RECONNAISSANCE DES ANNÉES DE SERVICE

5.1 MODALITÉS

Les activités de reconnaissance découlant des années de service sont sous la responsabilité du Service des ressources humaines et sont prévues à la Directive. Pour leur part, celles relatives à la prise de la retraite relèvent du Centre ou du Service de la personne qui prend sa retraite et ne sont pas prévues à la Directive.

5.1.1 Les 5, 10, 15, 20, 25, 30 et 35 ans de service

Les personnes ayant 5, 10, 15, 20, 25, 30 et 35 ans de service reçoivent une marque de reconnaissance de l'INRS soulignant leur date anniversaire de service dans le cadre d'un événement de reconnaissance.

Cet événement de reconnaissance a normalement lieu chaque année. À cette occasion, un présent est remis aux personnes ayant 5, 10, 15, 20, 25, 30 et 35 ans de service.

Le Service des ressources humaines profitera également de cette occasion pour souligner, s'il y a lieu, les personnes toujours à l'emploi de l'INRS qui ont plus de 35 ans de service.

À la suite de l'événement de reconnaissance, un communiqué soulignant ces anniversaires est diffusé par le Service des ressources humaines. Ce communiqué est signé par la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines.

5.1.2 Admissibilité

Les personnes reconnues devront avoir atteint les années de service ciblées par la Directive en date de la dernière journée du mois précédant la tenue de l'événement de reconnaissance. Les personnes ayant pris leur retraite durant cette période seront également reconnues.

6. RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION

6.1 CATÉGORIES DE PRIX DE RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION

Les prix de reconnaissance de la contribution suivants peuvent être remis une fois par année, selon les candidatures reçues.

Ils s'appliquent à l'ensemble du personnel, excluant les membres du Corps professoral, dont la contribution est reconnue avec la remise des Prix Planète.

6.1.1 Prix d'excellence de la Direction générale

Ce prix reconnaît les contributions exceptionnelles qui ont permis d'améliorer les façons de faire et se traduisent par des améliorations observables dans les procédures ou les pratiques. Il peut aussi s'agir d'une initiative qui mène à une amélioration du milieu de travail ou qui suscite un esprit de coopération. Ce prix reflète une contribution à un travail ou à un projet qui dénote un engagement de la part d'une ou d'un membre du personnel allant au-delà des attentes normales.

6.1.2 Prix d'excellence en gestion

Ce prix reconnaît les contributions des membres du Personnel cadre qui ont fait preuve de leadership mobilisateur et motivateur en démontrant un des comportements suivants :

- partage vision claire et inspirante;
- se comporte de manière propice à rassembler la Communauté INRS;
- fait preuve de courage managérial;
- favorise l'innovation;
- met en place des pratiques structurantes;
- considère les besoins individuels des membres de la Communauté INRS;
- reconnaît les accomplissements des membres de la Communauté INRS;
- offre une rétroaction éclairante et motivante sur la performance des membres de son équipe.

6.1.3 Prix d'excellence en mobilisation

Ce prix reconnaît les contributions exceptionnelles des personnes ayant démontré des comportements suivants :

- dévouement dans le poste de travail;
- coopération avec les collègues;
- amélioration continue;
- participation à la vie civique interne;
- adhésion au changement.

Ce prix comporte deux composantes : l'une pour une ou un membre du personnel, l'autre pour celle d'une Équipe.

6.1.4 Prix d'excellence libre

Ce prix reflète l'appréciation d'une ou d'un membre du personnel. Ce prix est ouvert et appartient à une catégorie libre. Les raisons ainsi que le contexte doivent être bien expliqués et précisés, en donnant des exemples concrets. Lors de la remise de ce prix d'excellence, la raison choisie est énoncée dans son titre.

6.2 MODALITÉS

6.2.1 Mise en candidature

La candidature de tout membre du personnel ou de toute Équipe doit être soumise par une ou un autre membre du personnel durant la période de mise en candidature, qui est annoncée par un communiqué du Service des ressources humaines. Le formulaire de mise en candidature est diffusé sur une plateforme en ligne (Espace RH).

La personne qui propose une mise en candidature ne peut se nommer elle-même, ni nommer son Équipe.

Lors d'une mise en candidature, il est recommandé d'en informer la ou le membre du personnel ou l'Équipe.

6.2.2 Constitution du comité de sélection

Le comité de sélection est composé d'au moins cinq membres, dont la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines qui en assume la présidence et de quatre autres membres représentant différentes catégories de membres du personnel désignés annuellement par la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines sur recommandation des directions de Centre. La directrice générale ou le directeur général est membre du comité de sélection lors de l'étude des candidatures pour le prix d'excellence de la Direction générale.

Advenant un conflit d'intérêts entre une ou un membre du comité de sélection et une candidature, la présidence du comité de sélection désigne une autre personne comme membre du comité de sélection.

6.2.3 Sélection des personnes lauréates

Le comité de sélection examine les dossiers de candidature et formule une recommandation au comité de direction pour l'attribution des prix selon le mérite des candidatures soumises. Les délibérations se font à huis clos.

6.2.4 Attribution des prix

Le comité de direction étudie les recommandations formulées par le comité de sélection et nomme les récipiendaires des prix.

Les personnes nominées sont ensuite informées préalablement à l'annonce officielle afin de s'assurer de leur présence lors de l'événement, mais le nom des personnes lauréates demeure confidentiel jusqu'au dévoilement officiel des prix.

Le comité de direction peut retirer à tout titulaire, sans droit d'appel, le prix qui lui a été décerné si celui-ci ne respecte plus les critères et modalités d'attribution ou pour tout autre motif raisonnable.

6.2.5 REMISE DES PRIX

Les prix sont remis dans le cadre d'un événement de reconnaissance qui a normalement lieu chaque année. Lors de cet événement, l'INRS présente non seulement les personnes lauréates, mais également les personnes nominées de chacune des catégories, afin d'en faire un événement mémorable pour tout le personnel.

Les personnes nominées et les lauréats reçoivent alors une attestation écrite. Les lauréats se voient également remettre un présent en remerciement de leur contribution.

7. MISE À JOUR

La Directive est mise à jour au besoin ou, au minimum, tous les trois ans.

8. DISPOSITIONS FINALES

La Directive entre en vigueur dès son adoption par le comité de direction de l'INRS.