



# ***Politique de reconnaissance d'ÉDSC***

Changer notre culture par la reconnaissance

Date d'entrée en vigueur : le 3 septembre 2019

***Équipe nationale d'engagement et de reconnaissance***

Direction générale des services des ressources humaines

# Table des matières



<b>Section 1</b>	Pourquoi devrions-nous exprimer notre reconnaissance?	<b>page 2</b>
<b>Section 2</b>	Le Programme de reconnaissance	<b>page 2</b>
	- Cinq principes du Programme de reconnaissance	<b>page 3</b>
<b>Section 3</b>	Comment pouvons-nous exprimer notre reconnaissance ?	<b>page 4</b>
	- Reconnaissance informelle	<b>page 4</b>
	- Reconnaissance formelle	<b>page 8</b>
<b>Annexe 1</b>	Répercussions financières	<b>page 10</b>
	Exceptions	<b>page 11</b>
	Suivi et évaluation	<b>page 11</b>



# Pourquoi devrions-nous exprimer notre reconnaissance?

“ La reconnaissance n’est pas seulement une question de rendement ou d’atteinte d’objectifs. Vous devriez également reconnaître les efforts visant à s’améliorer ou à apprendre et les bons comportements qui contribuent à un milieu de travail positif et sain.

- Association canadienne de normalisation : Une étape à la fois ”

Nos employés sont le plus grand atout et la plus grande force de notre Ministère. Reconnaître leur valeur est fondamental pour une organisation très performante. La reconnaissance encourage les employés à :

- se sentir valorisés, plus motivés et productifs
- demeurer au sein d’une organisation
- sentir qu’ils contribuent aux accomplissements de l’organisation
- créer un environnement de travail positif

## Le saviez-vous ?

61%

Des employés d’Emploi et Développement social Canada (EDSC) estiment qu’ils reçoivent une reconnaissance pour leur travail bien fait.

Le Programme de reconnaissance tient également compte des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.



Pour les employés, la reconnaissance signifie : être écouté, être soutenu et savoir qu’on nous fait confiance.

[Sondage éclair 2018 sur la reconnaissance](#)

Les résultats du Sondage éclair de 2018 sur la reconnaissance nous ont aussi appris que les employés apprécient une reconnaissance informelle quotidienne qui est opportune, simple et authentique.

# Le Programme de reconnaissance

Le Programme de reconnaissance encourage toutes les personnes de tous les niveaux du Ministère à recourir à diverses activités de reconnaissance formelle et informelle pour souligner la valeur des employés, ainsi que leurs efforts et leurs contributions aux objectifs et à la santé de l’organisation. Tous ceux et celles qui jouent un rôle actif dans la reconnaissance contribueront à façonner la culture de notre Ministère et à créer un environnement où tous les employés ont un sentiment d’appartenance et ont conscience qu’ils font partie des réalisations d’EDSC.

# Cinq principes du Programme de reconnaissance



## 1. Rapide

Reconnaître les réalisations le plus tôt possible. Pour un effet optimal, ne retardez pas les éloges, n'attendez pas la perfection et n'attendez pas qu'une tâche soit terminée. Pensez plutôt aux « sports d'équipe », célébrez chaque victoire et pas seulement le championnat.

Remarque : Cela s'applique à la reconnaissance informelle, mais ne s'applique pas toujours à la reconnaissance formelle.

! Pratique exemplaire : Pour avoir un plus grand impact, nous devons reconnaître les efforts, les réalisations et les succès immédiatement ou dans les jours qui suivent.



## Exemple d'activité

Au cours d'une réunion d'équipe, le gestionnaire peut discuter de la façon dont les employés aimeraient être reconnus. Ils peuvent, par exemple, faire un test pour trouver les différents types de personnalités au sein de l'équipe. La façon dont un introverti aimerait être reconnu peut être différente de celle d'un extraverti.



## 2. Stratégique

Concentrez-vous stratégiquement sur les contributions des employés qui correspondent à l'orientation et aux priorités de l'équipe, de la direction générale, de la région, du ministère ou des mesures et décisions conformes aux valeurs du ministère afin de mettre en évidence les réflexions et les comportements que vous aimeriez voir plus souvent.

! Pratique exemplaire : Le rendement ou l'atteinte des objectifs ne devrait pas être la seule chose célébrée. Une personne qui atteint constamment tous ses objectifs, mais qui traite mal les gens, peut nuire grandement à la culture et au rendement collectif.



## 3. Pertinent

Il n'y a pas qu'une façon de reconnaître les employés ! Ce qui est significatif pour un employé peut être très différent pour un autre. Choisissez une méthode de reconnaissance (formelle ou informelle) qui convient à l'ampleur du succès ou au niveau d'effort.

! Pratique exemplaire : Appliquez la règle de platine : « Traiter les autres comme ils voudraient être traités ». Demandez à l'employé comment il aimerait être reconnu.



## 4. Transparent

Un programme de reconnaissance réussi est cohérent et uniforme. Soyez clair dans vos attentes et votre plan de reconnaissance, puis faites un suivi. Ne vous limitez pas à des approches formelles. La reconnaissance informelle est tout aussi précieuse, sinon plus.



## 5. Précis

Donnez des détails sur la réalisation au lieu de faire des remerciements génériques. La reconnaissance doit respecter, entre autres, la culture, les intérêts, la personnalité, les souhaits et les valeurs de l'employé.

! Pratique exemplaire : Lorsque vous exprimez votre reconnaissance pour une personne ou une équipe, faites des commentaires objectivement sur les choses observables : Qu'est-ce que l'employé ou l'équipe a fait pour que le travail, l'action ou le comportement soit digne de mention, remarquable, significatif ou digne d'être célébré ?

# Comment pouvons-nous exprimer notre reconnaissance?

## Reconnaissance informelle

Les employés apprécient la reconnaissance exprimée tous les jours, rapidement et de façon constante !

- La reconnaissance informelle est l'une des manières dont nous façonnons collectivement l'environnement de notre Ministère pour en faire un environnement où nous donnons le meilleur de nous-même
- Elle peut prendre plusieurs formes
- Elle est simple et a un fort impact
- Elle nécessite un minimum de planification et de dépenses
- Elle devrait être donnée de façon constante
- Elle devrait être donnée **de la part de tous les employés envers tous les employés de tous les niveaux**

### Résultats attendus :

- Créer un milieu de travail positif et dynamique où les employés ont le sentiment d'être entendus et d'influencer les décisions organisationnelles
- Influencer l'identité personnelle, le sentiment d'appartenance, la confiance en soi et motiver les employés à améliorer leur rendement

## Types de reconnaissance informelle

### Reconnaissance existentielle

- Reconnaître de façon continue nos collègues en tant qu'individus
- Reconnaître la présence des autres
- Devrait être pratiquée chaque jour

#### Exemples

- Saluer ses collègues le matin
- Faire le point avec ses collègues, demander comment va leur journée
- Faire une promenade dans le bureau pour apprendre à connaître ses collègues

### Reconnaissance quotidienne

- Pratique clé
- Reconnaître l'excellent travail et le dévouement des autres par de simples gestes faits régulièrement

#### Exemples d'activités



##### Mur de reconnaissance

Créez un mur de reconnaissance où, toutes les deux semaines ou une fois par mois, vous célébrez un employé ou une équipe qui a apporté sa contribution dans le milieu de travail. Affichez la photo de l'employé au mur, puis envoyez un courriel.



##### Station de reconnaissance

Créez une station de reconnaissance avec des notes de remerciement pour que les employés puissent facilement exprimer leur reconnaissance en montrant leur appréciation.

# Reconnaissance sociale

- Il s'agit d'un forum numérique que les gens utilisent pour partager et célébrer ensemble les réussites.
- Fournit une reconnaissance publique, continue et rapide
- Bonne pratique pour les équipes virtuelles
- Centrée sur l'être humain

Voici les avantages de la reconnaissance sociale :



## Innovation

Donne de l'espace où les nouvelles idées et les améliorations de processus peuvent être communiquées et reconnues.



## Façonnement de la culture

Renforce le lien entre la culture de l'organisation et ses employés. Lorsque les gens félicitent leurs collègues pour les réussites et les comportements qu'ils adoptent chaque jour au travail, ils contribuent à créer un environnement de travail positif, propice à l'innovation et renforcent un comportement exemplaire.



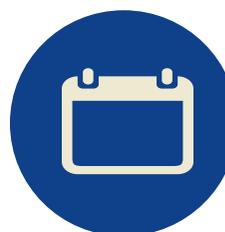
## Travail d'équipe

Favorise un meilleur échange des connaissances et une meilleure collaboration entre employés.



## Diversité

Reconnaît plusieurs employés pour leurs expertises dans un domaine ou pour une gamme variée de compétences.



## Grande portée

Permet une reconnaissance rapide des employés éloignés à l'échelle du Ministère.



## Exemples d'activités

Créez un groupe informel Facebook ou GConnex avec votre équipe où, chaque mois, un employé est célébré par la gestion pour ses réalisations. Les employés pourraient également utiliser différents médias sociaux pour célébrer les réalisations de leurs collègues.



# Prix instantanés

- Forme de reconnaissance matérielle
- Pour un travail de haute qualité qui va au-delà des attentes
- Informels, souples et opportuns

Le saviez-vous ? L'iBoutique est une forme populaire de prix instantanés.

**iBoutique**  
Reconnaissance instantanée

La réussite est aussi unique  
que les personnes qui la réalisent.  
**Reconnaissez le succès!**



## ! Exemples de prix instantanés de l'iBoutique



Casque d'écoute supra-auriculaire sans fil  
Panasonic



Haut-parleur  
Bluetooth Persona



Ensemble de gobelet  
de voyage de 500 ml en  
acier inoxydable



Sac de sport Cobalt extra  
large de 61 cm

## Ce que la gestion devrait savoir...

► **Autorité financière** : Les chèques-cadeaux et les cartes-cadeaux sont considérés comme des articles quasi monétaires. Indépendamment du coût, ils sont considérés comme un avantage imposable, assurez-vous de consulter les règles de l'[Agence du revenu du Canada](#) pour les cadeaux et récompenses.

Ces cadeaux et récompenses sont donnés à la discrétion du gestionnaire du centre de coûts à l'aide du [formulaire d'approbation du programme de reconnaissance \(HRB5016\)](#), qui doit être envoyé à la Direction du dirigeant principal des finances (Comptabilité ministérielle). Ils sont financés par leurs budgets salariaux respectifs et doivent être appliqués dans les [fonds salariaux \(B001\)](#).

► **Marques d'hospitalité** : Les marques d'hospitalité ne peuvent pas être utilisées pour récompenser le travail dans le cadre d'activités saisonnières ou pour acheter des cadeaux aux employés. Quant aux cérémonies du Programme de reconnaissance, elles devraient se limiter aux boissons non alcoolisées et aux collations légères avec approbation conformément aux procédures établies.



## PRATIQUE EXEMPLAIRE

Lorsque vous choisissez une récompense, n'oubliez pas d'en choisir une qui convient à l'ampleur du succès ou au niveau d'effort atteint. Une reconnaissance mineure pour une réalisation majeure peut être démotivante pour les employés.



Toute personne peut suggérer le nom d'un employé ou d'une équipe de notre Ministère à son superviseur pour un prix instantané. Les prix instantanés peuvent être choisis sur iBoutique ou être offerts sous forme de chèques-cadeaux.

Remarque : Les substances intoxicantes et les produits du tabac, y compris les chèques-cadeaux, sont strictement interdits.

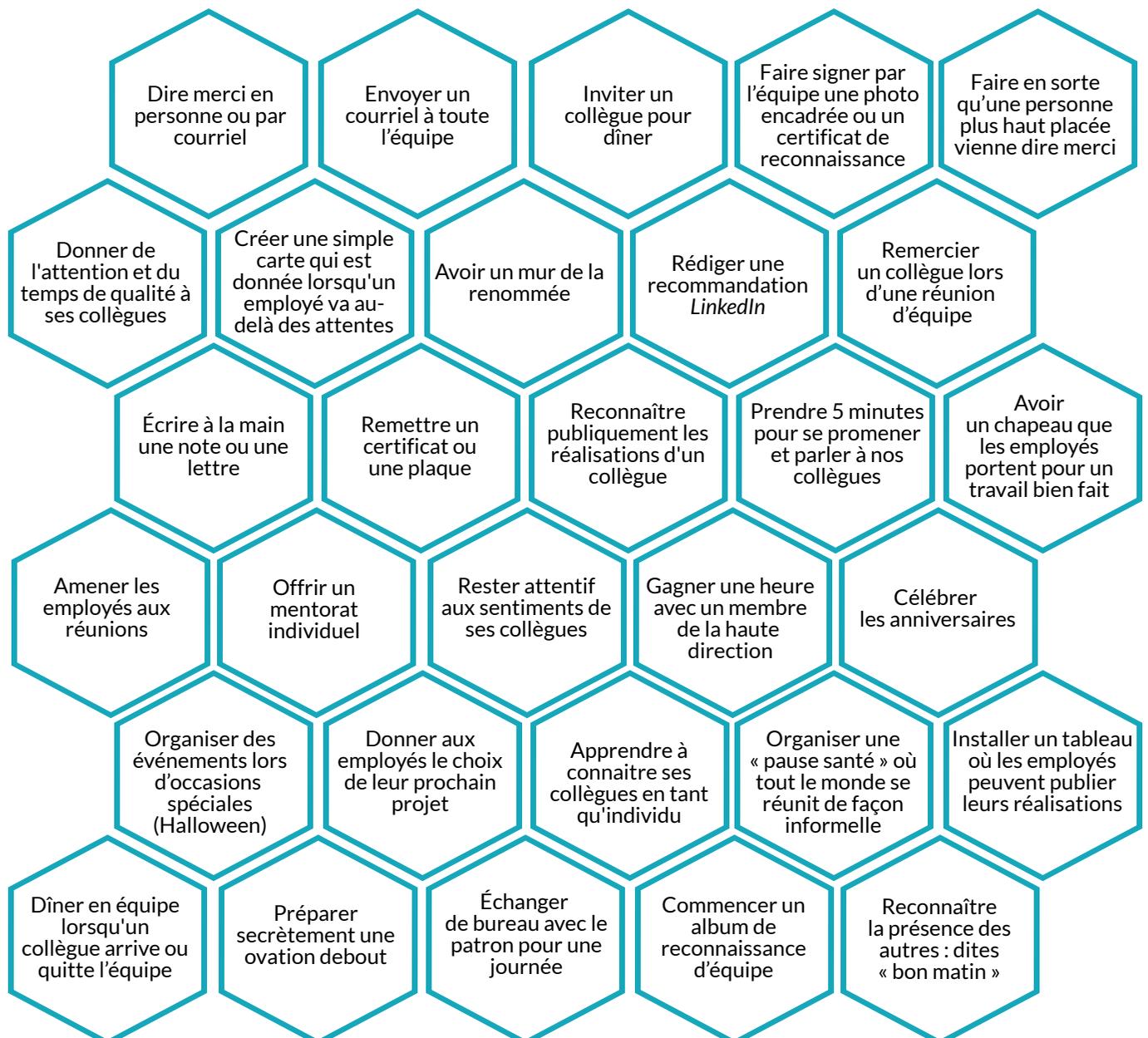


## À colorier !

Imprimez cette page et coloriez l'acte de reconnaissance que vous avez fait cette semaine ! Faites-en une activité d'équipe !



### Exemples de reconnaissance informelle



# Reconnaissance formelle

La reconnaissance formelle au sein du Ministère est fondée sur des activités et des événements structurés et planifiés. Elle se caractérise par des directives préétablies et donne souvent lieu à un prix. Les récompenses concurrentielles comprennent un processus de mise en candidature et d'évaluation et sont attribuées publiquement.



## Prix d'excellence des sous-ministres

Les Prix d'excellence des sous-ministres sont la forme de reconnaissance la plus prestigieuse que le Ministère décerne chaque année pour le travail accompli au cours d'un exercice financier. Ces prix reconnaissent et récompensent le dévouement, la détermination et la passion des employés qui ont offert un rendement supérieur à celui qui est attendu dans l'exercice de leurs fonctions habituelles à l'appui des priorités et des objectifs du Ministère. Ils reconnaissent l'excellence dans le continuum des politiques, des programmes et des services.

L'admissibilité à ces récompenses est limitée aux employés et aux équipes du Ministère. Les consultants, les entrepreneurs externes et les employés d'autres organisations gouvernementales (fédérales, provinciales ou municipales) sont inadmissibles. Les catégories et les critères de mise en candidature pour ces prix d'excellence sont révisés et établis annuellement par les sous-ministres et l'équipe nationale d'engagement et de reconnaissance. Les sous-ministres approuvent les récipiendaires de ces prix.

Les récompenses sont remises par les sous-ministres lors d'une cérémonie officielle qui se tient habituellement chaque année. Pour de plus amples renseignements, [visitez la page des Prix d'excellence des sous-ministres sur iService.](#)

## Prix d'excellence des sous-ministres adjoints

Les Prix d'excellence des sous-ministres adjoints (SMA) sont la reconnaissance officielle au niveau de la Direction générale et des régions. Ils reconnaissent le rendement et les réalisations des employés qui ont eu une incidence importante sur l'atteinte des objectifs de l'organisation. Les lauréats d'un prix des SMA ne peuvent pas être reconnus plus d'une fois pour la même initiative.

Bien que les catégories et les critères ne soient pas tenus de correspondre à ceux des Prix d'excellence des sous-ministres, ils doivent correspondre aux paramètres du Programme de reconnaissance du Ministère. Les SMA approuvent les lauréats, le type de récompenses et les coûts connexes.

À la discrétion des SMA, des récompenses en quasi-espèces, comme les récompenses des niveaux 2 à 4 d'iBoutique ou des chèques-cadeaux de 25 \$ à 100 \$ par employé peuvent être accordées.



Remarques : Il y a des répercussions financières pour les bénéficiaires de récompenses en espèces. Des renseignements supplémentaires sont disponibles à l'annexe 1.

# Prix externes



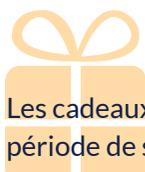
L'équipe de reconnaissance ministérielle coordonne les prix externes que peuvent remporter les personnes et les équipes du Ministère afin de leur offrir diverses occasions d'être reconnues à l'extérieur du Ministère dans leur domaine d'expertise.

Bien qu'il incombe à chaque organisme externe d'établir les critères d'attribution des prix, toutes les mises en candidature pour des prix externes doivent d'abord être soumises à l'équipe de reconnaissance ministérielle. Les soumissions seront examinées par le Comité des prix externes qui déterminera si la candidature sera présentée.

# Récompenses pour les années de service

Les jalons d'une longue période de service sont reconnus tous les cinq ans à partir de cinq ans de service. Tous les employés (nommés pour une période déterminée ou indéterminée) sont admissibles à ces récompenses s'ils ont atteint un jalon reconnu alors qu'ils étaient à l'emploi du Ministère à leur date anniversaire. Les jalons professionnels ci-dessous sont reconnus :

- 5 et 10 ans de service : certificat signé par le SMA;
- 15 ans de service et tous les 5 ans : certificat signé par le premier ministre, le sous-ministre et un cadeau.



Les cadeaux de reconnaissance pour une longue période de service (15 ans ou plus) sont financés à même le budget du gestionnaire du centre de coûts concerné et doivent être choisis dans le catalogue d'articles approuvé par le gouvernement fédéral qui se trouve à l'adresse :

[www.seasons.ca](http://www.seasons.ca)

Remarques :

- Il y a des répercussions financières pour les bénéficiaires de récompenses. Des renseignements supplémentaires sont disponibles à l'annexe 1.
- Un délai de 12 mois doit être respecté pour éviter tout retard.

# Départ à la retraite



Tous les employés qui prennent leur retraite pendant qu'ils sont à l'emploi du Ministère sont officiellement reconnus lorsqu'ils quittent la fonction publique après au moins dix ans de service.

Un certificat signé par le premier ministre du Canada est remis lors du départ à la retraite.

Remarque : Les demandes de reconnaissance pour départ à la retraite doivent être présentées dans les 12 mois de l'atteinte du jalon

# Annexe 1

## Répercussions financières

Toutes les activités de reconnaissance doivent être conformes à la [Politique sur la délégation de pouvoirs de signer des documents financiers et sur les spécimens de signature](#), à la [Directive sur les dépenses de voyages, d'accueil, de conférences et d'événements](#) et aux [Règles pour les cadeaux et récompenses](#).

Toutes les dépenses liées à la reconnaissance doivent passer par le processus d'approbation en utilisant le formulaire *HRB-5016*.

Pour de plus amples renseignements sur les répercussions financières, veuillez consulter la [Politique pour cadeaux et récompenses de l'Agence du revenu du Canada \(ARC\)](#) et [Cadeaux et récompenses non couverts par notre politique \(ARC\)](#).

Le Ministère tient à remercier Environnement Canada d'avoir permis l'utilisation du texte ci-dessous.

## Prix instantanés

Pour en savoir plus sur les cadeaux et récompenses imposables et exonérés d'impôt, consultez les règles de [l'Agence du revenu du Canada](#) relatives aux cadeaux et récompenses.

## Semaine nationale de la fonction publique

Visitez la page iService de la [Semaine nationale de la fonction publique](#) pour obtenir de plus amples renseignements.

## Récompenses pour les années de service

Les récompenses pour les années de service sont assujetties à la politique sur les cadeaux et récompenses de l'ARC. Depuis le 1er janvier 2010, une exemption distincte s'applique pour les récompenses pour les années de service non-pécuniaires d'une valeur égale ou inférieure à 500 \$ non-imposables.

- La récompense doit correspondre à au moins 15 ans de service et au moins 5 ans doivent s'être écoulés depuis la dernière récompense pour les années de service, sinon la récompense a lieu dans une période de 5 ans ; seule la valeur d'une récompense est exonérée d'impôt jusqu'à 500 \$. N'importe quel montant au-delà de 500\$ est un avantage imposable.

### Valeur totale

Utilisez la juste valeur de marché (pas le coût d'achat) de chaque récompense pour calculer la valeur totale des récompenses données dans l'année. La valeur de la TPS/TVH et de la livraison doit être incluse. La valeur de chaque récompense non-pécuniaire donnée en reconnaissance est suivie pour chaque employé.

### Remarque à propos de l'exonération

Un employeur peut remettre à un employé une récompense pour les années de service non-pécuniaire d'une valeur maximale de 500 \$ au cours de la même année que d'autres prix instantanés non-pécuniaires exonérés d'impôt, d'une valeur maximale de 500 \$. Dans ce cas, il n'y a aucun avantage imposable pour l'employé.

- Si la valeur de la récompense pour les années de service est inférieure à 500 \$, le manque à gagner ne peut être ajouté à l'exemption annuelle de 500 \$ pour une récompense pour les années de service.

### Articles de faible valeur ou de valeur négligeable

Les articles de faible valeur ou de valeur négligeable ne sont pas considérés comme un avantage imposable. Ces articles ne sont pas inclus dans le calcul de la valeur totale des récompenses reçues au cours d'une année en vue d'appliquer l'exemption. Voici des exemples d'articles de faible valeur :

- Café ou thé;
- T-shirts affichant le logo de l'employeur;
- Tasses;
- Plaques, certificats ou trophées.

## Répercussions sur l'impôt sur le revenu

Un avantage imposable donne droit à pension. L'employeur doit déduire les contributions au Régime de pensions du Canada (RPC) et l'impôt sur le revenu qui seront indiqués sur le feuillet T4 de l'employé.

## Exceptions

- Les substances intoxicantes (alcool, cannabis, etc.) et les produits du tabac sont strictement interdits dans le cadre du Code de conduite du Ministère et ne doivent pas faire l'objet de formes de reconnaissance.
- Toutes les récompenses en espèces constituent un avantage imposable lié à l'emploi. Selon l'Agence du revenu du Canada, l'impôt sur le revenu associé à une récompense en espèces est déduit du revenu. Un feuillet T4 sera émis à l'intention des bénéficiaires de récompenses en quasi-espèces.
- Les employés qui participent à une rémunération au rendement (EX et EX moins 1) ne sont pas admissibles à recevoir des récompenses en espèces ou des chèques-cadeaux, puisque leur régime de rémunération comprend déjà une prime en espèces qui reconnaît leur rendement. Ils sont toutefois admissibles à recevoir une reconnaissance pour un article qui n'a aucune valeur pécuniaire.

## Suivi et évaluation

Le succès du Programme de reconnaissance sera surveillé et évalué grâce à une variété d'outils et d'activités, notamment des sondages, des données quantitatives et des données qualitatives.

## Examen et renouvellement

Ce document sera révisé tous les trois ans ou plus tôt si nécessaire. Les révisions doivent être présentées au Comité de gestion ministérielle (CGM) pour approbation. Les modifications au présent document et à l'annexe doivent être approuvées par le sous-ministre adjoint de la Direction générale des services en ressources humaines.