



Santé Québec Montérégie-Ouest

Programme de reconnaissance organisationnelle

Présenté par : Service du développement organisationnel et du leadership

Date : 2026-2027

Depuis 2025, le programme de reconnaissance organisationnelle a été redéfini afin d'aligner nos actions avec la mission de l'organisation.

Pourquoi? (Mission)

Le programme de reconnaissance organisationnelle vise principalement à :

- Reconnaître la contribution, l'engagement et les efforts des personnes œuvrant au CISSS de la Montérégie-Ouest et les remercier.
- Déployer et renforcer des pratiques favorisant une culture de reconnaissance.
- Permettre aux membres du personnel de développer leur plein potentiel en se sentant utiles, valorisés et reconnus.
- Créer et maintenir un environnement de travail positif et chaleureux pour tous.
- Améliorer l'engagement et la mobilisation envers la mission de l'établissement.

Nous croyons que de reconnaître nos employés pour créer un sentiment de valeur et de satisfaction au travail entraînera une amélioration de la qualité des soins et services dispensés aux usagers.

Comment?

Le programme de reconnaissance organisationnelle vise à être offert à chaque personne, sous les formes de gratitude et de considération. Nous proposons plusieurs initiatives et mécanismes concrets qui permettent de mettre en valeur la contribution des personnes, des efforts, des pratiques de travail et des résultats.

Chaque personne doit recevoir de la reconnaissance personnalisée, sincère, authentique et inclusive. Le choix de nos actions et les pratiques de gestion valorisées seront déterminés en cohérence avec ces critères.

Quoi?

Les résultats concrets du programme sont les différentes formes de reconnaissance qui sont attribuées et mises en œuvre à travers l'ensemble de notre organisation, de façon tangible ou intangible au quotidien.

Nous facilitons l'expression de la reconnaissance individuelle et au sein des équipes tout en poursuivant l'implantation d'une culture de reconnaissance organisationnelle.

Dans la gestion des ressources humaines, la reconnaissance au travail est reconnue comme un levier de mobilisation puissant. Les pratiques de reconnaissance agissent sur l'identité de la personne, le bien-être, la motivation, les relations interpersonnelles et bien plus encore.

Qu'est-ce que la reconnaissance?

C'est un acte d'**appréciation authentique** se pratiquant sur une base régulière. Elle peut se manifester autant en privé qu'en public, de façon formelle ou informelle, et cibler un individu ou une équipe. La reconnaissance au travail est la démonstration du fait que les réalisations, les pratiques de travail et le personnel sont appréciés à leur juste valeur.

Qu'est-ce qu'une culture de reconnaissance?

Une culture de reconnaissance est l'**affaire de tous** dans l'organisation et elle se déploie à différents niveaux. La reconnaissance doit provenir de différentes sources, autant des supérieurs immédiats, des collègues, des partenaires internes et externes ou des dirigeants de l'organisation. La reconnaissance doit s'exprimer à travers des moyens officiels, comme les actions prévues dans le plan de l'organisation, et des moyens non officiels, provenant d'initiatives personnelles.

Quels sont les types de reconnaissance?

Formes	Existentielle	Pratique de travail	Efforts	Résultats
Définition	Valorisation des personnes à part entière	Valorisation de la façon dont les personnes effectuent leur travail	Valorisation de l'engagement des personnes dans leur travail	Valorisation des retombées du travail des personnes
Gratitude	Ex. : souligner les qualités personnelles d'une personne ou organiser des activités sociales pour renforcer les liens d'équipe.	Ex. : souligner les compétences ou la différence que le travail d'une personne a pu faire pour vous.	Ex. : souligner les efforts d'une personne et célébrer les petites victoires ou l'apport de la contribution dans l'équipe.	Ex. : souligner les bons coups ou les réalisations ayant permis d'atteindre les objectifs individuels ou d'équipe.
Considération	Ex. : poser des questions sincères sur le bien-être des personnes et écouter attentivement leur réponse.	Ex. : Déléguer des tâches à une personne en lui faisant confiance quant au choix des méthodes de travail.	Ex. : Offrir son aide à un ou une collègue qui rencontre des difficultés avec une tâche.	Ex. : Offrir de la rétroaction sur le travail pour favoriser le développement professionnel

Références

- Brun, Jean-Pierre et Ninon Dugas (2002). « La reconnaissance au travail : une pratique riche de sens, Centre d'expertise en gestion des ressources humaines », Secrétariat du Conseil du trésor
- Brun, Jean-Pierre. Formation MOOC « Cultiver la reconnaissance au travail », Brio, par Université Laval
- www.hrconcil.ca, La rétention du personnel, Reconnaissance du personnel, tiré du livre « 1001 Ways to reward Employees » de Bob Nelson (1994). Page 3 sur 13
- St-Onge Sylvie, Haines III, Victor Y., Aubin Isabelle, Rousseau, Claudia et Geneviève Lagassé (été 2005). « Pour une meilleure reconnaissance des contributions au travail », Gestion, Volume 30, numérique
- Sinek, Simon. How Great Leaders Inspire Action. TEDxPugetSound, 2009. Disponible sur : https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action.

