

Appel à tous

Rapport

Cet appel à tous concerne les politiques de reconnaissance appliquées dans les entreprises. Voici un aperçu des questions posées :

- Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance? Si oui, quels sont les faits saillants de votre politique?
- De plus, quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?
- Etc.

Nombre de répondants : 134

Cet appel à tous a été fait entre le 1er et le 8 novembre 2005.



Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des CRHA et des CRIA du Québec.

Le résumé et les réponses à l'appel à tous, telles que transmises, ne sauraient exprimer en aucun cas l'opinion de l'ORHRI. De plus, il ne s'agit ni d'un avis juridique ni d'un quelconque conseil.

Publié en version électronique en décembre 2005.

1200, avenue McGill College
Bureau 1400
Montréal (Québec) H4B 2G7
(514) 879-1636 - info@orhri.org

Le sondage sur les politiques de reconnaissance, qui a été envoyé à tous les CRHA, CRIA, affiliés et abonnés au bulletin *Vigiexpress*, a permis de mesurer le taux de présence de ce type de politique dans les organisations.

D'abord, selon les réponses de près de 54 % des répondants, il semble qu'une majorité d'organisations ne possèdent pas de politique écrite de reconnaissance. Toutefois, près de 36 % des répondants disposent d'une telle politique. Pour les autres, soit 10 %, les réponses sont plus nuancées. On mentionne alors qu'il peut exister des pratiques ou une forme quelconque de reconnaissance plus ou moins institutionnalisée.

Quels sont les faits saillants des politiques de reconnaissance? Dans les organisations où ce type de politique existe, on constate qu'il y a deux aspects importants à distinguer.

D'abord, les critères d'admissibilité. Le critère classique est celui de l'ancienneté. De fait, l'ancienneté est de loin le critère le plus fréquent de reconnaissance. Aussi, dans ces entreprises, les retraités sont souvent reconnus. Toutefois, certains gestionnaires ont dit que la reconnaissance est fonction d'autres critères, soit la performance, l'atteinte ou le dépassement des objectifs ainsi que le mérite et l'excellence. Pour ces deux derniers critères, la reconnaissance se fait souvent par nomination par les pairs, par l'équipe de direction ou plus rarement par un comité.

Ensuite, le deuxième aspect important est le moyen par lequel est manifestée la reconnaissance. Cet aspect a souvent été clairement mentionné. Le moyen le plus populaire consiste à donner des cadeaux qui sont remis lors de soirées ou de galas. Les bonis ou autres avantages pécuniaires sont aussi possibles, mais moins populaires. Tandis que la forme la plus souvent privilégiée pour exprimer cette reconnaissance est la soirée ou le gala où l'on remet un cadeau significatif à l'employé méritant, comme une épinglette ou une plaque.

En ce qui a trait à la perception des gestionnaires concernant les moyens de reconnaissance les plus appréciés par les employés, ce sont les manifestations de reconnaissance spontanées et informelles qui sont les plus populaires. C'est-à-dire les attentions particulières au quotidien, telles les félicitations spontanées. Sinon, les cadeaux, les primes, les congés, les signes de reconnaissance devant les pairs sont autant d'éléments que les gestionnaires considèrent importants pour valoriser leurs employés.

Pour ce qui est de la représentativité des résultats, 67 % des répondants ont dit œuvrer dans une entreprise de cinq cents employés et moins et 33 % dans une entreprise de taille supérieure, soit de cinq cents employés et plus.

Compilation des résultats – Nombre de répondants

1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?

Oui	48	35,82 %
Non	72	53,73 %
Autres (précisez)	14	10,45 %
Nombre de répondants	134	

2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	37	27,82 %
101 à 500 employés	52	39,10 %
501 à 1000 employés	18	13,53 %
1001 à 5000 employés	21	15,79 %
5001 employés et plus	5	3,76 %
Nombre de répondants	133	

Compilation des résultats – Nombre de répondants

Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse	6	4,58 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	0	0,00 %
Services publics	5	3,82 %
Construction	3	2,29 %
Fabrication	36	27,48 %
Commerce de gros	2	1,53 %
Commerce de détail	7	5,34 %
Transport et entreposage	5	3,82 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	0	0,00 %
Finance et assurances	11	8,40 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2	1,53 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	18	13,74 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	1	0,76 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	2	1,53 %
Services d'enseignement	4	3,05 %
Soins de santé et assistance sociale	8	6,11 %
Arts, spectacles et loisirs	0	0,00 %
Hébergement et services de restauration	3	2,29 %
Autres services, sauf les administrations publiques	5	3,82 %
Administrations publiques	7	5,34 %
Organisme sans but lucratif	6	4,58 %
Syndicat	0	0,00 %
Nombre de répondants	131	

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>1 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Organisation d'une journée reconnaissance avec remise d'un certificat et photo de l'employé. Le nom de l'employé est suggéré par ses pairs qui complètent un document qui présente l'employé avec ses compétences et qualités en tant qu'individu et employé. Un comité étudie les dossiers soumis et transmet le nom des gagnants aux organisateurs.</p> <p>3. Le fait que ce soit ses confrères et consœurs de travail qui soumettent sa candidature.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Services publics</p>
	<p>2 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Feed-back direct de son supérieur Reconnaissance faite devant les employés Document écrit à cet effet Un dîner</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Services publics</p>
	<p>3 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Nous avons un système de rétribution bisannuel basé sur les performances de l'établissement via le respect de divers critères.</p> <p>3. Le Noël des enfants. La soirée de Noël. Le souper de reconnaissance des 25 ans de service et des retraités de l'année. Les cadeaux de Noël. Les événements et/ou objets promotionnels pour souligner les <i>records</i> de production.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
	<p>4 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Nous avons un tableau d'affichage à la cafétéria où sont mis à jour hebdomadairement les résultats des travaux exécutés. Nous retrouvons sur ce tableau : les Félicitations!, les points à surveiller selon notre clientèle, l'évolution des contrats et l'ampleur des contrats en cours. Durant les périodes très actives de production, les employés reçoivent des bonifications monétaires pour leur grande participation en heures supplémentaires. Les remerciements sont également mentionnés verbalement lors des réunions générales organisées assez fréquemment par la direction.</p> <p>3. Les félicitations personnalisées et les bonifications monétaires.</p> <p>4. Il y a toujours place à l'amélioration...</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>5 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Des récompenses autres que du monétaire!</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>6 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Repas au restaurant. Objets promotionnels donnés lorsque le groupe a fourni des efforts très appréciés. Remerciements du Directeur et du Président.</p> <p>4. Des petits gestes sont très importants.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>7 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Les employés, bien qu'ils disent qu'ils aiment recevoir de la reconnaissance non monétaire, ils ne semblent apprécier réellement que la reconnaissance monétaire.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>8 -</p> <p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
	<p>9 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Reconnaissance des années de service. Pour chaque tranche de service de 5 ans, une épinglette est donnée lors d'une cérémonie.</p> <p>3. Reconnaissance des pairs.</p> <p>4. Nous devons adapter la reconnaissance en fonction de l'employé. Le gestionnaire doit bien connaître ses employés afin de les reconnaître de façon appropriée.</p> <p>La reconnaissance doit venir du coeur du gestionnaire, elle ne doit pas être « forcée ».</p> <p>La reconnaissance doit être structurée mais flexible, de sorte que l'on peut avoir plusieurs formes de reconnaissance (des pairs, les hauts performants, les bons coups...) et récompenser de façon adaptée à l'employé (le gestionnaire décide de la récompense).</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>10 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Reconnaissance des années de service. À tous les 5 ans, remise d'une épinglette de l'entreprise indiquant les années de service ainsi qu'un certificat de reconnaissance signé par le PDG. Cette remise se fait en réunissant tous les jubilaires avec leur patron. De plus, pour les 25 ans de service, il y a une soirée annuelle où tous les membres du « club des 25 ans » sont invités à accueillir les nouveaux 25 ans de l'année avec remise d'un cadeau et certificat de reconnaissance.</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Les employés apprécient également lorsqu'on publie dans le journal interne des commentaires ou félicitations de clients adressés à des collègues.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>11 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. La politique n'est pas écrite mais résulte de la formation d'un comité paritaire de reconnaissance. Voici les faits saillants : 3e mercredi du mois d'octobre décrété journée des employés. À cette occasion, les déjeuners, dîners et soupers sont servis par les cadres et les membres du comité (Service aux tables) incluant vin, liqueur, salade, mets principal, dessert - thé - café. Organisation de kiosques de tarots, diseuse de bonne aventure, massage sur chaise, reiki, etc. à l'intention des employés. - Ajout d'une personne supplémentaire sur chaque unité de soins pour permettre aux employés de participer aux activités - exposition d'œuvre des employés pour ceux qui le désirent. Remise d'une épinglette pour souligner les 5, 10, 15, 20 ans de service avec parchemin aux personnes visées présentes au moment du repas. Remise d'un certificat cadeau aux 30 ans et plus. Tirage de prix de présence. En juin de chaque année, organisation d'une soirée pour souligner les départs à la retraite et les personnes ayant atteint 25 ans de service (soirée de gala) avec remise d'un cadeau.</p> <p>3. Les 2 activités précitées (#2) sont fort appréciées des employés. Il est également souligné aux gestionnaires que la reconnaissance immédiate est également très appréciée et de ne pas hésiter à féliciter un employé pour un bon coup.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Services publics</p>
	<p>12 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Entre autres, une soirée reconnaissance offerte au personnel. Des personnes sont sélectionnées selon des critères spécifiques, par catégorie. Le personnel est voté secrètement, par le personnel et la direction.</p> <p>3. Cette soirée est grandement appréciée.</p> <p>4. Les horaires flexibles, les rabais offerts, les assurances...</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>13 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Reconnaissance pour les années travaillées, événements sociaux tels journée de golf, karting, échange de vœux pour la saint Valentin, Halloween, club quart de siècle...</p> <p>3. Activités sociales et reconnaissance des années travaillées.</p> <p>4. La reconnaissance devrait être un geste simple et quotidien.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>14 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Nous n'avons pas de politique établie, mais lorsque nos employés prennent les bouchées doubles, (une fois la période des vacances complétée, lors de la prise d'inventaire ou un projet spécial), nous faisons tirer au hasard des certificats-cadeaux (100 \$/chacun) par Service. C'est toujours fort apprécié.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Commerce de gros</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>15 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. - Reconnaissance - 25 ans de service - Un cadeau d'une valeur de 150 \$. - Reconnaissance - Cas par cas d'actes à souligner - Prix : un repas pour 2 personnes.</p> <p>3. - Reconnaître le travail bien fait et pas nécessairement d'une façon monétaire.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>16 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Reconnaissance des bons coups, reconnaissance des années de service, reconnaissance de la carrière.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>17 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Il faut que ce soit vrai et que les gestionnaires y croient. Cela ne doit pas être automatique. L'employé doit être valorisé.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>18 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Reconnaissance des années de service qui comporte :</p> <p>1) Certificat d'achat dans un centre commercial de la région : 5 ans = 250 \$, 10 ans = 500 \$, 15 ans = 750 \$, 20 ans = 1000 \$</p> <p>2) Plaque commémorative</p> <p>3) Certificat de reconnaissance signé par le propriétaire de l'entreprise</p> <p>4) Dîner en présence de son superviseur ou directeur.</p> <p>De plus, pour le personnel de production :</p> <p>Prime d'ancienneté ajoutée au taux horaire</p> <p>5 ans = .50, 10 ans = .75, 15 ans = 1.00</p> <p>3. Prime d'ancienneté ajoutée au taux horaire dîner et le certificat-cadeau (250 \$, 500 \$, 750 \$, 1000 \$) lunch avec son supérieur</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>19 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Reconnaissance pour les 25 ans et les retraités à chaque année.</p> <p>3. La reconnaissance devant les pairs et la remise d'un cadeau significatif.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>20 -</p>	<p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>21 -</p> <p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>22 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Notre entreprise ne possède pas une politique de reconnaissance, mais reconnaît l'ancienneté, offre un montant d'argent si un employé réfère un candidat qui est embauché, nous reconnaissons les bons coups en les communiquant sur notre intranet, nous reconnaissons l'investissement en temps et énergie des employés dans le cadre de projets en offrant des événements reconnaissance et/ou des primes (lunch, animation, etc.), nous reconnaissons la diversité par notre politique des mesures d'accommodement.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>23 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Remise de cadeau pour chaque tranche de 5 ans d'ancienneté. Remise de cadeau pour tout employé prenant sa retraite. Deux semaines de vacances additionnelles pour les années 25 et 30, 35 et 40 ans de service.</p> <p>3. Ce programme de reconnaissance existe depuis toujours et il est essentiel d'en assurer le suivi. De plus, nous misons beaucoup sur les gestionnaires pour faire la remise et ainsi souligner l'accomplissement des employés. Le tout s'adresse à tous les employés syndiqués ou non.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>24 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Veuillez noter que j'écris au passé parce que je ne travaille plus pour cette entreprise. Nous avions une table de pool et organisations des tournois et ensuite soulignons les résultats avec un dîner pizza, ce fut très apprécié de tous. Parfois nous passions auprès des employés pour les saluer le matin en leur offrant café, beigne. Les bons coups des employés étaient soulignés une fois par mois dans le journal interne ou lors de la réunion si c'était grandiose.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>25 -</p> <p>1. Non mais voir n° 3</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Argent, repas, certificats-cadeaux, films, week-end dans B & B</p> <p>4. Nous instaurerons sous peu un « pot » de 1 % de la masse que nous distribuerons : au VP, ingénierie et opérations (au prorata des salaires du 1 % en fonction du nombre de personnes sous sa responsabilité - soit la majeure partie des employés) et la différence sera un « pot corporatif » que l'équipe de direction versera pour reconnaître des efforts ponctuels individuels ou de groupe.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>26 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Depuis les 20 dernières années, la seule fois où l'on m'a remercié pour quelque chose, c'était pour me remercier de mes services... (Je vous l'écris en souriant, mais c'est sérieux...)</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>27 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Je ne peux témoigner des bienfaits des programmes de reconnaissance car il n'y en a aucun, pour le moment, mais je peux confirmer que cette absence a un effet négatif et démotivateur sur les employés. L'hôtel existe depuis 25 ans et il n'y a jamais eu aucun programme ou tentative de mettre sur pied un quelconque programme. Les employés me l'ont fait souvent remarquer. Je suis donc très heureuse de cet appel à tous, car il est de mon intention de mettre sur pied un programme de reconnaissance des années de service et de départ à la retraite et éventuellement un programme de reconnaissance non monétaire. Je suis convaincue que ceci aidera à améliorer l'image de l'entreprise et du personnel cadre auprès de nos employés; par conséquent il sera plus facile de les mobiliser.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>28 -</p> <p>1. À titre de consultant pour les PME, je n'ai jamais vu de politique visant spécifiquement et nommément la reconnaissance.</p> <p>Il y a bien sûr des politiques de rémunération ou de récompense au mérite, d'évaluation formelle de la performance, ou encore des politiques d'affectation de poste à l'interne pour promouvoir les carrières, mais rien qui vise directement et explicitement la reconnaissance.</p> <p>Cette reconnaissance est très souvent gérée de façon informelle dans les PME. Plusieurs entrepreneurs sont réticents à formaliser des comportements de reconnaissance, qu'ils espèrent spontanés pour garder leur caractère « sincère ».</p> <p>Par conséquent, même si la reconnaissance n'est pas formalisée dans une politique, il n'en demeure pas moins que les PME en font des tonnes et des masses (beaucoup plus qu'on pense), et ce, autant par le biais de la relation superviseurs-employé que par des programmes de gestion tels que gestion de la performance.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>29 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Nous soulignons les 20 et 25 années d'emploi ainsi que les départs à la retraite. Nous remettons une montre aux retraités. Les employés ayant 25 années de service reçoivent un certificat-cadeau ainsi qu'une journée de congé payée.</p> <p>3. Les employés semblent apprécier le déroulement de cet événement. Nous invitons leurs collègues et le supérieur immédiat à se joindre à eux. Un cocktail est servi.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>30 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Reconnaître l'effort, la persévérance et l'assiduité et les résultats de travailleurs ou équipes de travailleurs de façon formelle et informelle. la reconnaissance non formelle est non monétaire et provient de la direction locale et sa hiérarchie. La reconnaissance formelle est balisée dans des programmes non répétitifs (ou pour une courte période de moins de 3 ans) sous forme d'événements sociaux ou activités.</p> <p>3. Reconnaissance non formelle et programmes ponctuels. Nous encourageons que la reconnaissance formelle provienne aussi des pairs.</p> <p>4. C'est le moteur du rendement et la nourriture de l'engagement envers la compagnie.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>31 -</p> <p>1. Il n'y a pas vraiment de politique, mais une semaine particulière est organisée chaque année avec un budget alloué par le conseil d'administration.</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Officiellement, nous effectuons seulement une activité par année, une semaine de la reconnaissance, où plusieurs choses se déroulent : on souligne plus particulièrement les 25, 30 et 35 ans de service. Il y a un buffet conférence pour tous les employés, un souper pour les 25, 30 et 25 ans de service, etc.</p> <p>4. La reconnaissance n'est pas placée dans une politique chez nous. Par contre, mes observations me permettent de dire que, si elle était présente tout au cours de l'année, on aurait probablement une meilleure collaboration de la part des employés.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>32 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Souligner leur anniversaire pour un dîner ou un 5 à 7. Souligner leur fidélité à l'entreprise, par exemple après 15 ou 25 ans de service. Les encouragements au quotidien. S'intéresser à ce qu'ils sont et non seulement à ce qu'ils font. Souligner les réussites (de la petite à la plus grande).</p> <p>4. Il faut prendre le temps de s'arrêter et de parler à nos collègues et employés, même si tout va vite. Ça crée un climat tellement plus agréable et coûte si peu.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
	<p>33 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. - Programme de reconnaissance 25, 35, 40 ans de service. - Semaine d'Appréciation du personnel (où a lieu une foule d'activités allant d'un dîner hot-dog à des compétitions, dégustation de crème glacée, dévoilement d'un tableau d'honneur, etc.)</p> <p>3. Reconnaissance au quotidien et pas seulement après 25 ans de service.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>34 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Le transfert d'informations, la transparence, le partage des informations reliées aux résultats financiers, à des événements marquants, etc. sont selon moi une des clés à jouer pour reconnaître l'implication de nos employés et leur démontrer notre fierté. En fait, toute communication, bien que non monétaire, est une forme de reconnaissance non négligeable, très appréciée qui augmente le désir de performance des employés et augmente leur sentiment d'appartenance et leur implication.</p> <p>La communication et la transparence augmentent, je crois, le désir de participer des employés et le désir des employés de faire une différence par leur apport quotidien au travail. L'entreprise s'en trouve que plus productive. L'implication à tous les niveaux lorsque possible (lors de prise de décision, lors de changements dans les méthodes de travail par exemple) est une autre forme de reconnaissance.</p> <p>L'élément monétaire évidemment demeurera toujours un élément non négligeable bien que ce soit un élément de motivation de courte durée.</p> <p>On veut reconnaître nos employés (pour leur talent par exemple) pour une seule raison, soit celle d'assurer leur implication pour un objectif de productivité et de rentabilité.</p> <p>4. Je crois que la reconnaissance des employés, en plus de passer par la communication, passe majoritairement par la reconnaissance, par la direction, de leurs talents ou de leurs connaissances, ce qui concrètement passe par la prise en compte des employés, de leurs intérêts et de leurs opinions lors des prises de décision.</p> <p>L'individu, sans se définir uniquement par son travail, accepte de travailler pour une organisation pour le développement de soi. L'individu a besoin d'une raison de continuer à travailler pour un employeur, cette raison est souvent toute autre que financière.</p> <p>La loyauté étant devenue un concept plus éphémère, l'individu à besoin de se sentir impliqué pour être productif et pour accepter de travailler pour une entreprise X.</p> <p>Aussi, la reconnaissance est d'autant plus importante dans notre monde où les valeurs familiales refont surface et où les gens sont en quête de temps libre de qualité, il faut motiver les employés pour les persuader de passer du temps au travail; pour ça, il faut reconnaître leur contribution par d'autres éléments que le monétaire.</p> <p>On doit s'assurer d'abord que la compensation monétaire respecte celle dictée par le marché bien sûr, mais il faut rechercher d'autres façons que celle ci pour reconnaître les individus.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement</p>
	<p>35 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Évaluation au rendement. Régime d'intéressement.</p> <p>3. Le régime d'intéressement qui est très avantageux monétairement.</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>36 -</p> <p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>37 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Rencontre de toute l'équipe par le Président afin de souligner l'atteinte des objectifs organisationnels. Remise de cadeaux (ex. certificat-cadeau) lors de l'atteinte des objectifs organisationnels.</p> <p>4. La reconnaissance monétaire semble très importante pour certaines catégories d'employés (telles que les vendeurs) puisque leur structure de rémunération est bâtie en conséquence. Par contre, il semble que la reconnaissance non monétaire soit encore plus importante pour l'ensemble des employés.</p> <p>De nombreux employés (excluant les vendeurs) préfèrent ne pas recevoir de rémunération variable basée sur l'atteinte des objectifs (ex. bonus selon les objectifs org.) mais préfèrent plutôt un salaire de base plus élevé. Leur argument est qu'ils travaillent aussi fort tout le temps, que l'entreprise ait atteint ses objectifs ou non...</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>38 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Elle est axée sur la motivation et l'encouragement et cherche à stimuler la loyauté et l'apport exceptionnel des employés en fonction de la mission de l'organisation et de ses résultats d'une part et, d'autre part, des années de services, des efforts, de l'amélioration et des résultats des employés, sans cependant mettre de côté la reconnaissance au quotidien.</p> <p>3. La rétroaction sur-le-champ; la remise d'une lettre de félicitations; l'organisation d'une soirée spéciale; la remise d'un certificat de mérite et/ou l'octroi d'un certificat-cadeau ou d'un cadeau avec le logo de l'organisation.</p> <p>4. J'ai travaillé sur cette politique à titre de membre du CA d'un organisme à but non lucratif. Nous avons l'intention de faire affaire avec le groupe Copilote qui avait un kiosque au Congrès de l'Ordre en octobre 2005, afin de faire préparer quelques objets cadeaux avec le logo de l'organisation.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>39 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. L'organisation n'a pas de politique de reconnaissance. Toutefois, notre direction générale (qui regroupe 250 employés) possède un programme de reconnaissance qui reconnaît annuellement des employés ou groupes d'employés méritants dans les catégories suivantes : service à la clientèle, leadership, esprit d'initiative, réalisation exceptionnelle, attitude positive, esprit d'équipe. Les lauréats sont honorés lors d'une cérémonie annuelle tenue durant les heures de travail (déjeuner d'une durée d'une heure et demie).</p> <p>3. Reconnaissance informelle : remerciement pour un travail bien fait, rétroaction sur le travail, des actions simples, spontanées et sincères, au quotidien.</p> <p>La reconnaissance formelle, devant les pairs, est également appréciée.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>40 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Reconnaissance de la performance reconnue dans les augmentations de salaire. Reconnaissance de la contribution significative reconnue dans le Programme annuel de reconnaissance de l'excellence du Président. Reconnaissance ponctuelle de la contribution par des bonis.</p> <p>3. Reconnaissance du Président. Reconnaissance monétaire. Reconnaissance publique (devant ses collègues).</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>41 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Reconnaissance des années de service à compter de 5 ans de service et cette reconnaissance se fait à chaque 5 ans additionnel. Donc, 5 ans, 10 ans, 15 ans, 20 ans, 25 ans, 30 ans, 35 ans, 40 ans, 45 ans. Nous reconnaissons aussi les retraités dans une célébration.</p> <p>3. La reconnaissance publique de la direction, du superviseur immédiat ainsi que de tous les collègues des employés. Le fait que nous réservons une demi-journée pour eux sur les heures de travail. Le fait aussi que nous fassions une célébration plus élaborée pour les 25 ans et plus, donc l'employé est invité avec son conjoint. Nous avons essayé d'outrepasser la remise des plaques commémoratives et sommes aperçu que celles-ci étaient très appréciées.</p> <p>4. L'élément le plus important est la continuité de ce programme, car dans plusieurs entreprises où j'ai travaillé, ce type de programme avait été offert de façon non organisée et sporadiquement avec peu de continuité. La reconnaissance au travail est une affaire de culture et de valeur d'entreprise.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>42 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. A. Pour le personnel professionnel : un seul critère : une performance générale au-dessus de la moyenne; une seule récompense : un bonus basé sur le rendement général. B. Pour le personnel de soutien : un critère aussi : le nombre d'années de service; une récompense choisie par chaque congratulé, dont la valeur augmente selon les années de service (100 \$ après 15 ans, 200 \$ après 20 ans et 400 \$ après 25 ans) et remise publiquement lors du party de Noël.</p> <p>3. Une reconnaissance publique à l'interne.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>43 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Des montants forfaitaires en argent. Des dîners avec les supérieurs. Des remerciements devant des collègues ou lors de réunions.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	44 -	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Donner le crédit à celui qui l'a fait et dire publiquement l'impact sur l'organisation.</p> <p>4. Laisser de la latitude et appuyer l'employé dans ses décisions. Considérer les différences avec respect.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	45 -	<p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	46 -	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Les plus efficaces sont ceux fait au quotidien (Bravo, bon boulot!, Quelle bonne idée!, tape dans le dos, etc.). Que ce soit entre collègues, où on renforce l'esprit de collaboration, ou par le ou les supérieurs, où la motivation et le sentiment d'appartenance est alors stimulé. Je dirais qu'ensuite vient la reconnaissance publique, lors d'un dîner, par exemple où l'on souligne le bon travail d'un employé.</p> <p>4. Les formes de reconnaissance, telles que bonus, augmentation salariale, privilèges, etc. semblent être appréciées et utiles seulement lorsqu'elles sont amenées de façon spontanée, non planifiée à la suite d'une série d'efforts soutenus.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	47 -	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Prix et nominations liés à la reconnaissance de performances exceptionnelles. Activités de Cie telles que BBQ, tournoi de golf, Party de Noël, etc. Tirages de billets pour événements sportifs; remise de petits cadeaux à tous les employés lors des réunions trimestrielles. Pour les cadres : week-end au condo de la famille propriétaire de la Cie incluant cadeaux personnalisés et services effectués par le président.</p> <p>4. Nous considérons malgré tout que l'on fait très peu en matière de reconnaissance et espérons recouvrer une santé financière qui permettra plus de manœuvre de ce côté. Nous voyons la reconnaissance comme un élément de mobilisation et de rétention.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	48 -	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Les reconnaissances spontanées franches!!!!!!</p> <p>4. On ne fait jamais assez de reconnaissance aux employés, aussi simple que cela puisse-t-il être. Ce sont pourtant grâce à eux que l'on existe. Ce n'est pas les choses les plus compliquées qui font plaisir...</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>49 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Reconnaissance informelle provenant du supérieur immédiat (rétroaction constructive, autonomie, etc.). Reconnaissance à travers les pratiques de qualité de vie au travail (SST, ergonomie, etc.).</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>50 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Accessible à tous. Reconnaît les bons coups, les améliorations et les situations exceptionnelles tant au niveau performance individuelle que d'équipe, tant auprès des employés de l'entreprise qu'auprès des clients.</p> <p>3. En plus du fait de le souligner, souvent lors d'une rencontre d'équipe, les employés apprécient les certificats-cadeaux de différentes valeurs que nous y joignons.</p> <p>4. Il faut qu'elle soit toujours justifiée et ne devienne pas une habitude.</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>51 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. 1) Avoir fixé des objectifs personnels de dépassement mesurable en lien avec le plan stratégique de l'entreprise. 2) Avoir réalisé en partie ou en entier ses objectifs. 3) Selon le poids de contribution de la réalisation de l'objectif dans le plan stratégique une bonification jusqu'à hauteur de 10 % du salaire annuel peut être obtenu.</p> <p>3. Participer par son plus à une réalisation de l'entreprise et en sentir la reconnaissance directe.</p> <p>4. Difficulté : le poids de l'objectif dans la réalisation du plan stratégique oblige la comparaison avec les pairs et demeure un peu arbitraire.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>52 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Les reconnaissances non planifiées, à savoir un 4 à 6 le vendredi dans la cafétéria avec des croustilles et mousseux pour les remercier de leur collaboration, tirage spontané de cadeaux sans nécessairement avoir de raison (billet de cinéma, certificat-cadeaux, etc.).</p> <p>4. La reconnaissance des employés n'est pas quelque chose qui est assez présente dans les entreprises. On s'occupe beaucoup de nos clients mais pas assez de nos employés.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>53 -</p>	<p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>54 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Nous ne disposons pas de politique de reconnaissance officielle; cependant, lorsque les employés ont atteint les objectifs fixés par la direction, nous organisons un dîner BBQ ou autres tout dépendant de la température et ce qu'ils semblent apprécier le plus, c'est le temps, par exemple, le dîner se prolongera jusqu'à deux heures. Nous offrons également des certificats-cadeaux.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>55 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. La reconnaissance monétaire malheureusement.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>56 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. a) Trousse d'accueil des nouveaux employés comprenant une épinglette de l'organisation. b) Soirée des employés à l'occasion des fêtes. c) Soirée soulignant les employés ayant 25 ans de service (remise d'une bague ou d'une montre plaquée or). d) Désignation d'un employé de l'année pour sa contribution à l'organisation et son implication dans sa communauté : remise d'une œuvre d'art lors d'une soirée à laquelle sont invités les employés. e) Départ ou départ à la retraite : remise d'un cadeau (25 \$ par année de service) et soirée pour tous les retraités de l'année. f) Concours de photo à l'intention des employés pour illustrer la carte de Noël de l'organisation. g) Bulletin à l'intention des employés : on en profite pour souligner les bons coups de nos employés. h) Tournoi de golf des employés et leurs conjoints et les fournisseurs de l'organisation.</p> <p>3. La reconnaissance pour l'employé de l'année et les départs à la retraite. Tournoi de golf. Cadeau et activité pour les 25 ans de service.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>57 -</p>	<p>1. Seulement les années de service (10 - 25 - 35 ans). Les employés ont identifié des cadeaux qu'ils aimeraient recevoir et choisissent un d'entre eux le moment venu. Le cadeau est remis à l'occasion d'un souper.</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Sans politique officielle; nous remercions à l'occasion les employés en : offrant beignes et café à la pause; un repas pour deux; une lettre de remerciements du directeur d'usine.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>58 -</p>	<p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>59 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Les rencontres positives. Les évaluations de rendement. Les « mercis ».</p> <p>Je crois que la reconnaissance spontanée semble le moyen le plus efficace en terme de reconnaissance. Envoyer un « merci » bien placé en croisant un employé dans le corridor fait très plaisir. Le renforcement positif aussi est efficace. Par exemple, chez un employé à problèmes, il est bien de le faire venir au bureau pour lui mentionner ses bons coups également. Je crois que la reconnaissance, dans les petites entreprises, va être à l'image de ses dirigeants. Si ceux-ci sont sensibilisés à cela, il sera facile de faire de la reconnaissance et elle sera faite régulièrement et de façon spontanée.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>60 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Journée de congé. Célébration lors d'un gros projet réussi. Que leur supérieur immédiat leur dise tout simplement lorsqu'ils font un bon coup.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>61 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Congé - prime en argent - cadeau.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>62 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. On reconnaît les années de service par des cadeaux de valeur variée. Cependant, nous travaillons actuellement à développer des comportements chez les gestionnaires qui soulignent les bonnes performances de tous les jours ou les bons coups, par des félicitations, des remarques positives et aussi par des remarques de la part de gestionnaires à des employés qui ne relèvent pas d'eux. Donc, on laisse entendre que les autres sont au courant du bon coup de l'employé. Nous mettons à contribution aussi le président de la compagnie.</p> <p>3. Les reconnaissances verbales. Malheureusement, en milieu syndiqué, il est presque impossible de souligner les efforts individuels devant ses confrères.</p> <p>L'écoute a également un effet sur la reconnaissance de l'employé, car on lui donne de l'importance et il se sent reconnu.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>63 -</p>	<p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>64 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Nous remettons un certificat-cadeau voyage après 4 ans d'ancienneté.</p> <p>3. Dire merci!!! Reconnaître les bons coups. Apprécier leur travail. Les amener dîner une fois de temps en temps. Boni selon la performance.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>65 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Récompense sous forme d'un certificat-cadeau lorsque nous embauchons un candidat référé par l'un de nos employés.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>66 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Nous n'avons pas de politique comme telle, sauf une montre d'une valeur de 150 \$ après 25 ans de service. Cependant, de façon non officielle, lorsqu'un employé donne une performance remarquable lors d'un projet spécial ou d'une situation particulière, il sera félicité par voie de résolution signée par le Conseil municipal.</p> <p>Pour ce qui est de l'ensemble des employés, lorsque nous recevons des billets pour des événements sociaux ou culturels, nous en faisons toujours tirer parmi l'ensemble des employés.</p> <p>Ces différentes mesures semblent être appréciées du personnel.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>67 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Nos employés syndiqués demandent des reconnaissances de type monétaire/valeur lors de rencontre de groupe. Notre Cie a été vendue à plusieurs reprises, les reconnaissances matérielles étaient très populaires chez nos prédécesseurs. Nous débutons un exercice de reconnaissance, mais il n'est pas supporté par une politique ou la haute direction.</p> <p>Les cadres ont des attentes par rapport aux gestes posés par leurs supérieurs, soit atteinte d'un objectif, relever un défi.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
	<p>68 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Programme de reconnaissance des années de service et programme de reconnaissance annuelle liée aux valeurs de l'entreprise et des lignes d'affaires.</p> <p>3. La reconnaissance par les pairs et les supérieurs, au quotidien.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>69 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Reconnaissance des résultats : années de service (10, 15, 20, 25, 30, 35, etc.); prix annuels du président pour individus et pour équipes; prix trimestriels pour équipes. Reconnaissance des résultats et des attitudes et comportements. Prix de direction pour individus ou équipes. Reconnaissance des attitudes et comportements. Prix annuel des valeurs attribué par vote de tous les employés. Reconnaissance spontanée. Cartes électroniques disponibles à tous pour permettre aussi la reconnaissance des gestionnaires par leurs employés.</p> <p>3. La reconnaissance spontanée. La reconnaissance des attitudes et comportements au niveau des directions. Le vote annuel pour les 10 récipiendaires du prix des valeurs.</p> <p>4. La reconnaissance est souvent mal utilisée et crée des injustices. Les gestionnaires auraient besoin d'être formés sur ce sujet pour utiliser la reconnaissance de façon positive et inspirer leurs employés.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>70 -</p> <p>1. Nous avons des programmes de reconnaissance, ce qui est différent d'une politique.</p> <p>2. Souper reconnaissance avec le Président de l'entreprise après 7 ans d'ancienneté; tirage, parmi les employés méritants, de billets pour la F1, Internationaux de tennis, etc.</p> <p>3. Soirée casino avec le Président et billets pour des événements sportifs.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>71 -</p> <p>1. Pas de politique écrite officielle. Reconnaissance des années de service (10 ans, 15 ans, 25 ans). Pour les gestes d'appréciation, c'est au choix du superviseur qui discute avec le DRH.</p> <p>2. Éviter de récompenser un geste faisant partie des responsabilités. Favoriser à reconnaître les efforts particuliers imposés par l'entreprise ou les initiatives personnelles.</p> <p>3. Partage de profit différent selon l'appréciation. Souper avec conjoint(e), soirée souper-spectacle, hôtel + spa détente. Message de félicitations dans le journal interne et explication de la réalisation par son superviseur / direction.</p> <p>4. Ne pas oublier la reconnaissance par les pairs; donc, publiciser les bons coups des employés à travers les autres départements de l'entreprise. Équilibre entre reconnaissance pécuniaire et non. Ne pas faire en sorte que la reconnaissance devienne un « acquis » pour tous les efforts.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>72 -</p> <p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Services publics</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p>	<p>73 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Reconnaissance des années de service, performances de ventes et performances de service à la clientèle.</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>74 -</p> <p>1. Nous n'avons pas de politique écrite comme telle, mais nous récompensons les années de service (5-10-15-20-25-30 ans). De plus, lors de bons coups, nous écrivons une lettre signée des membres de la direction pour féliciter les personnes ayant travaillé fort sur un projet et nous déposons cette lettre à son dossier.</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Quand c'est le supérieur immédiat de l'employé qui prend la peine de féliciter l'employé de vive voix.</p> <p>4. Une politique écrite n'enlève-t-elle pas le caractère « spontané » du geste?</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>75 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Lunch avec le président, publication sur l'intranet. Les employés récompensés doivent avoir été soumis par des partenaires d'affaires, ils doivent avoir largement dépassé leurs tâches habituelles.</p> <p>3. Reconnaissance directe (sincère), faite par le superviseur immédiat.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>76 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Nous avons un programme en 4 volets :</p> <p>Volet 1 Promotion de la reconnaissance informelle qui décrit le genre d'actions à être reconnu et propose différentes façons de reconnaître.</p> <p>Volet 2 Programme formel de reconnaissance : prix Hommage au Mérite qui a 2 volets : ovation (prix monétaire et remise d'une bannière) : les personnes méritantes sont mises en nomination mensuellement. Un comité décide des gagnants. Prix du Président : nomination par les pairs, gagnants choisis par comité, prix plus prestigieux qu'Ovation, remis par le Président lors de rencontres annuelles.</p> <p>Volet 3 Reconnaissance des années de service (5-10-15, etc.) et Club des 20 ans +.</p> <p>Volet 4 Départs à la retraite.</p> <p>3. Prix du Président.</p> <p>4. La reconnaissance par les pairs est très intéressante et les prix du président en témoignent. Mais cette année, nous introduisons les autres volets dont le programme Ovation et la reconnaissance informelle afin de faire de la reconnaissance une pratique continue dans l'organisation.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>77 -</p> <p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>78 -</p> <p>1. 1) Politique d'appréciation de la contribution dans laquelle des éléments de reconnaissance sont inclus. 2) Politique de reconnaissance du personnel (années services et retraite).,</p> <p>2. Des éléments de reconnaissance par rapport au travail. Politique 1 : 1) mon travail et moi 2) mon travail et les collègues 3) mon travail et mes clients 4) mon travail et ma performance Politique 2 : 20 ans de service et les départs à la retraite</p> <p>3. La fête organisée en leur honneur, où tous les collègues peuvent assister au party.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Services publics</p>
	<p>79 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Nous reconnaissons les années de service de 10-15-20 et 25 ans à même une soirée gala et remise de prix. Nous avons aussi un concours où les employés élisent eux-mêmes, une fois par année, les 3 employés de l'année de chacun des départements. De plus, nous avons des mentions de qualité où les gestionnaires envoient les nominations 2 fois par année. Le comité de direction de l'entreprise accorde ou non la plaque selon les critères.</p> <p>3. La soirée de reconnaissance est très appréciée, mais ne permet pas à tous les employés d'y participer. C'est pourquoi le concours employés de l'année est assez populaire (grande participation).</p> <p>4. C'est surtout dans le quotidien que cela doit être fait par les gestionnaires sur le plancher mais ce n'est pas évident tous les jours...</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>
	<p>80 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Nous reconnaissons l'ancienneté seulement : à chaque party de Noël ont remet une épinglette à l'effigie de la compagnie sur laquelle se trouve le chiffre 5 - 10 - 15, etc. selon le nombre d'années d'ancienneté. Nous faisons ça d'une façon solennelle avec remise officielle... Lors d'un départ à la retraite, on fait une petite fête à la personne qui quitte et on lui remet un gros cadeau comme une œuvre d'art dispendieuse.</p> <p>3. Les fêtes de départ à la retraite. Les épinglettes ne sont pas appréciées.</p> <p>4. Les gestes quotidiens improvisés sont très appréciés et donnent du gaz pour une longue route comparativement aux gestes formels et prévisibles.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Construction</p>
	<p>81 -</p> <p>1. Il s'agit d'un projet pour l'année 2006 compte tenu que l'entreprise a eu 10 ans en 2005.</p> <p>2. Nous pensons offrir différents forfaits (plein air, théâtre, etc.) de valeurs différentes selon le nombre d'années d'ancienneté.</p> <p>3. Que nous leur offrons autre chose qu'une montre en or. Je crois qu'ils apprécient que nous considérons leurs loisirs et leurs intérêts.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	82 -	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Plaques et repas pour les 25-30 ans d'ancienneté. Comité des loisirs avec plusieurs activités. Party de Noël.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	83 -	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Certificat-cadeaux, facture de restaurant payée.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	84 -	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Les éléments simples sont toujours les plus appréciés. Le simple fait d'être présent et d'être à l'écoute de leurs besoins et de leurs préoccupations est très apprécié. Nous nous assurons aussi de donner du « feedback » et de souligner et de féliciter les employés concernés pour les bons coups et les efforts.</p> <p>À chaque année, nous essayons de faire une activité différente afin de conserver un effet de surprise et de ne pas créer d'attentes et d'habitudes. Par exemple, cette année pour Pâques, nous avons offert à tous nos employés (cadres, de bureau et de production) un petit emballage de chocolat belge pour les remercier des efforts déployés au cours de l'année. De plus, le dernier jour de travail avant la fermeture pour les vacances estivales et pour les vacances des fêtes, nous fournissons café et beignes pour tous nos employés.</p> <p>Bien sûr, nous soulignons les 10, 20, 25 et 30 ans de service avec la remise d'un cadeau. Nous remettons également à tous les employés une carte d'anniversaire et des cartes de Noël, signées par toute l'équipe de direction. Aussi, pour les employés de bureau, en plus du traditionnel party de Noël, nous organisons un souper de Noël précédé d'une activité qui permet de resserrer les liens de l'équipe entre les différents départements.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	85 -	<p>1. Nous n'avons rien écrit. Par contre, il existe un programme de reconnaissance pour les années de service, même s'il n'est pas publié.</p> <p>2. Le programme s'adresse aux membres du personnel ayant complété 1 an, 5 ans, 10 ans, 15 ans, etc. Les prix sont remis une fois l'an lors de la réception de Noël. Un certificat et un livre dans lequel ils peuvent choisir leur cadeau est remis. Également, lors de nos rencontres mensuelles, nous remettons le nom des personnes dont l'on veut reconnaître la performance, ou quelque chose de spécial accompli pendant le mois. Les félicitations sont données devant tous les employés.</p> <p>3. Reconnaissance verbale beaucoup plus appréciée qu'un cadeau, surtout lorsqu'elle est sincère et qu'on explique bien ce qui a été accompli, d'où le sens de reconnaissance. Ce n'est pas un simple merci, on discute de ce qui a été fait.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>86 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. - Reconnaissance reliée à la performance individuelle. - Reconnaissance reliée à la performance d'équipe. - Reconnaissance reliée aux années de service. - Reconnaissance reliée aux meilleures idées permettant l'amélioration continue.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>87 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. - Reconnaissance des années de service 25, 40 et 45 ans : soirée organisée en l'honneur des employés fêtés. Souper et cadeaux (montre en or ou bracelet en or) + une plaque honorifique avec les années de service et remerciement de la direction. - Personne quittant pour une retraite : cadeau d'environ 300 \$ et souper payé (lors d'une soirée spéciale).</p> <p>3. Le fait de souligner nos employés; cadeaux pour les gens selon le nombre d'année de service + reconnaissance auprès de leurs pairs; parution dans le journal interne de l'entreprise.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>88 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Programme Brio. Reconnaissance des coups de chapeau (bons coups, coups d'éclat); reconnaissance des années de service (10, 15, 20, 25, 30 ans de service); soutien aux employés qui veulent mettre sur pied des projets rassembleurs (équipe sportive représentant l'organisation, etc.); soutien aux initiatives/projets spéciaux et l'organisation d'activités spéciales (fêtes des employés, etc.).</p> <p>3. Fêtes des employés, reconnaissance des années de service et des coups de chapeau.</p> <p>4. L'organisation tente d'implanter une culture de reconnaissance (formation de l'ensemble des cadres aux concepts de reconnaissance non monétaire, etc.).</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>89 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p>
	<p>90 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Reconnaissance au quotidien, félicitations du patron, offre de congé pour avoir fait un travail laborieux, temps de réjouissance pour féliciter le personnel, que le patron prenne du temps pour reconnaître la contribution et remercier son personnel, des responsabilités, des mandats importants, autonomie, possibilité de progression de carrière, me donner de l'information sur les dossiers qui me concernent, demander mon avis et bonis en reconnaissance de ma contribution.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>91 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Des gestes au quotidien comme une invitation à un repas ou une soirée, écrire une note de félicitations ou de remerciements à l'employé avec une copie conforme à son supérieur immédiat, une cohérence entre son évaluation de la performance et les messages qu'il a eu au courant de l'année et une cohérence entre le % d'augmentation de son salaire et son boni, un article publié sur notre intranet faisant la promotion d'un bon coup de l'employé.</p> <p>4. Sans avoir une politique sur la reconnaissance, nous organisons un gala de la reconnaissance qui a lieu en même temps que le party de Noël. Avant le gala, il y a la période d'inscription des candidats (équipe ou individuel) avec un court résumé des motifs de sa nomination (relié aux critères du concours) et ces mises en candidatures sont amplement publicisées dans l'organisation à travers divers médias. Lors du gala, il y a des prix pour les gagnants et ils ont en plus droit à une journée reconnaissance à l'extérieur de la ville, avec un coucher à l'hôtel et des activités organisées.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Services immobiliers et services de location et de location à bail</p>
	<p>92 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Cadeau reconnaissance année de service par tranche de 5 ans. Journée appréciation chauffeur en nommant chauffeur de l'année, recrue de l'année, et divers autres titres tels que sécurité, service client. Prix entraide. Même principe pour journée appréciation manutentionnaire.</p> <p>3. La reconnaissance individuelle devant ses pairs.</p> <p>4. Motivant et renforce l'esprit d'équipe.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>93 -</p> <p>1. Nous sommes en élaboration d'une politique.</p> <p>2. Remise d'épinglettes de reconnaissance d'ancienneté en entreprise; reconnaissance publiée au babillard pour atteinte d'objectif de qualité par une équipe de travail; remise de cadeaux (billets de cinéma, de hockey, d'articles aux couleurs de l'entreprise ex. gilet, casquettes, etc.).</p> <p>3. Les cadeaux et bonis en argent.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>94 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. - Reconnaissance pour les années de service (structurée). - Bonis spéciaux pour rendement exceptionnel.</p> <p>3. Ce qui marche souvent le mieux : les petites reconnaissances « ad hoc », comme payer la pizza et/ou les beignes le jour de l'inventaire physique ou la location d'un véhicule pour aller au salon mortuaire reconforter un collègue d'une autre division.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>95 -</p> <p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	96 -	<p>1. Oui</p> <p>2. Service continu.</p> <p>3. Nous prenons le temps d'identifier et de souligner à toute la compagnie le dévouement de nos employés.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	97 -	<p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	98 -	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. 1 - Enrichir le poste (l'employé voit que l'on apprécie son travail). 2 - Une parole de félicitations immédiatement après une bonne intervention et la communication adaptée à l'individu. 3 - Événement de reconnaissance de groupe.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	99 -	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>Nous reconnaissons les années de service dans l'entreprise chaque année. Suite aux évaluations de la performance et l'atteinte des objectifs, l'employé reçoit un boni.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p>
	100 -	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Récemment, une discussion avec un comité informel d'employés nous a fait réaliser que ceux-ci ne veulent plus être comparés entre eux, mais plutôt par rapport à un objectif individuel, et souhaitent qu'on reconnaisse leur réalisation « absolue » plutôt que « relative ».</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	101 -	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Les moyens de reconnaissance tangibles, tels que la transmission d'un mot de félicitations à l'employé ou la consignation d'une lettre de remerciements d'un client au dossier de l'employé.</p> <p>4. Notre organisation souhaite mettre en place une politique de reconnaissance et mettre en œuvre des actions formelles et informelles. Pour ce faire, il est prévu de former les gestionnaires et de sensibiliser les employés. Il reste beaucoup de boulot!</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	102 -	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Valoriser le travail et les améliorations.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>
	103 -	<p>1. Nous sommes à la recherche d'idées pour pouvoir construire notre propre politique de reconnaissance aux employés... Nous avons commencé par des activités comme des diners offerts, la reconnaissance des années d'ancienneté...</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	104 -	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Bonis. Félicitations informelles de la part du supérieur immédiat lors de réussites. Nouvelles responsabilités.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	105 -	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Reconnaissance quotidienne (respect du travail de la personne et bon climat de travail, supérieurs à l'écoute des besoins), incitatifs financiers (primes au rendement), reconnaissance par les pairs et supérieurs immédiats : publier et faire connaître un bon coup à tous.</p> <p>Souplesse dans les horaires de travail quand on sait que la personne travaille beaucoup lors des périodes plus occupées et des congés bien mérités.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	106 -	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. La reconnaissance spontanée de leurs bons coups. Également, les petites attentions qui améliorent le climat de travail général. Il faut toutefois savoir que notre organisation est toute petite (2 administrateurs, une secrétaire, 4 professionnels à temps plein et quelques pigistes). Il est donc impossible et injustifié de mettre sur place une structure complexe de reconnaissance.</p> <p>4. La disponibilité de temps et d'écoute des administrateurs face aux employés permet à ceux-ci de se sentir considérés. Des questions telles que : que puis-je faire pour t'aider à... être plus efficace, plus à l'aise..., etc. sont des questions qui emmènent chacun à participer activement aux solutions.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	107 -	<p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	108 -	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Chez nous, les employés sont davantage attirés par les éléments de reconnaissance monétaires. Par contre, étant donné que nous sommes dans un milieu syndiqué, il n'en existe pas vraiment.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	109 -	<p>1. Oui</p> <p>2. Nous avons un programme de reconnaissance des employés par nomination des pairs et par nomination du supérieur immédiat. Les prix : stationnement privilégié près des entrées principales, bon d'achat dans des centres à la mode, repas gratuit pendant une semaine à la cafétéria, certificat de reconnaissance, journée de congé utilisable en tout temps.</p> <p>3. Le programme est jeune et nécessitera encore des ajustements. Les certificats-cadeaux semblent le mieux pour l'instant.</p> <p>4. Il s'agit d'un enjeu majeur dans nos organisations et nous devons trouver des solutions simples et les plus adaptées possibles aux employés, question de maximiser le renforcement positif de l'action.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	110 -	<p>1. Oui</p> <p>2. On reconnaît le personnel qui a acquis 10, 15 et 20 ans de service continu auprès de l'entreprise. Il y a aussi des cadeaux en argent selon le nombre d'années de service.</p> <p>3. Les cadeaux. Le principe même de la reconnaissance.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	111 -	<p>1. Oui</p> <p>2. C'est une politique de reconnaissance au rendement; à chaque mois de mai, nous avons le partage des bénéfices qui se divise entre les employés qui ont réussi à atteindre leurs objectifs personnels. Mise à part cette politique formelle, nous avons tout au long de l'année des gestes et petites attentions informelles pour souligner le bon travail de nos employés.</p> <p>3. En premier lieu, les encouragements et le fait que les employés peuvent sentir qu'ils sont considérés et que leur travail fait une différence dans l'entreprise. Les employés aiment bien les attentions comme un dîner de département payé par l'entreprise, leur offrir des billets de hockey... Les bons employés aiment sentir que leur travail est récompensé à sa juste valeur. Nous devons faire du cas par cas.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	112 -	<p>1. Oui</p> <p>2. Programmes de reconnaissance trimestriels.</p> <p>3. Le prix ainsi que le dîner avec la direction.</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>113 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. * Bonus. * Mise en avant vis à vis du reste des employés - ex. : un remerciement par courriel mettant en copie conforme toute l'équipe.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>114 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Montre, manteau, casquettes...</p> <p>4. Nous n'avons pas de programme de reconnaissance autre que l'ancienneté. Nous faisons appel à Birks pour les cadeaux d'ancienneté.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>115 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Politique de reconnaissance pour états de service par tranches de 5 ans. 5 ans - certificat-cadeau de 500 \$ pour les produits que l'entreprise fabrique (vêtements prêts à porter). 10 ans- certificat-cadeau de 750 \$ à l'endroit au choix de l'employé (nous avons eu jusqu'à maintenant centres à la mode, magasins de meubles et d'articles de sports, épicerie).</p> <p>3. Offrir des produits de l'entreprise est très apprécié puisque certains morceaux sont dispendieux. La latitude dans le choix pour les 10 ans.</p> <p>4. Nous avons seulement une politique concrète pour la reconnaissance des états de service. Aussi, de manière informelle, les périodes de pointe où l'employé a dû fournir une présence et un travail soutenu et supérieur à la normale seront compensées en journées de congé. Le reste s'intègre dans la politique de rémunération, où le bon travail accompli est bonifié selon des termes préalablement convenus entre les 2 parties en début d'année. Seuls les postes professionnels et cadres sont admissibles à la bonification.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>116 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Leur dire au jour le jour qu'ils sont appréciés. Leur payer le lunch ou le souper après la fin d'un projet. Leur payer le lunch sans raison particulière. Amener l'équipe pour un après-midi au SPA. Prendre leur avis pour améliorer notre travail et acheter les outils en conséquence.</p> <p>4. Beaucoup trop négligé en organisation.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>117 -</p>	<p>1. En cours d'élaboration et en lien avec le sondage sur le climat de travail. La révision du Prix d'excellence a été l'amorce de cette révision.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>118 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Les choses simples... Organisation spontanée de petits événements (genre 5 à 7 au bureau). Affichage des commentaires positifs venant de l'externe sur les projets en cours ou terminés. Mots d'encouragement du supérieur immédiat. Reconnaissance monétaire (boni de fin d'année).</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>119 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Des encouragements verbaux.</p> <p>4. Ils aiment bien qu'on leur demande qu'est-ce qu'ils ont fait durant leur fin de semaine, les encourager pour leur travail et performance.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>120 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Participation à différents comités. Party de Noël. Prendre le temps de les écouter. Sondage pour avoir leur opinion. Promotion à l'interne. Augmentation de la rémunération.</p> <p>4. Rien de bien scientifique. Par contre, nous réfléchissons présentement à mettre en place une politique et des moyens de reconnaissance.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>121 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Les remerciements spontanés. Les activités spéciales : dîner de groupe payé, spectacle culturel. Parfois le simple fait d'impliquer l'employé dans la recherche de solutions lui indique que l'employeur lui fait assez confiance pour tenir compte de son idée. Cela est motivant mais aussi très valorisant. Les ajustements salariaux, primes ou bonus reliés au rendement ou degré de satisfaction.</p> <p>4. La forme de reconnaissance doit varier d'un individu à l'autre, d'une entreprise à l'autre. Il faut savoir adapter ces marques de reconnaissance selon les individus en cause, ce qui n'est pas toujours facile.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement</p>
	<p>122 -</p>	<p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Gestion de sociétés et d'entreprises</p>
	<p>123 -</p>	<p>1. Oui</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>124 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Toutes les formes de reconnaissances non monétaires.</p> <p>4. Nous avons actuellement en cours un projet sur la reconnaissance. Notre intention est davantage de développer une culture de reconnaissance et de mettre en place un coffre à outils que de concevoir une politique. Notre stratégie est axée sur ici et maintenant et de façon simple.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>125 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Des épinglettes (à l'effigie de la Cie) sont remises à tous les cinq ans à partir de l'embauche. De plus, des cadeaux sont remis aux anniversaires de dix et vingt-cinq ans.</p> <p>3. Le fait de rencontrer individuellement les travailleurs afin de leur remettre leur cadeau et épinglette. C'est une rencontre où l'on exprime notre gratitude auprès de cette personne, de son apport au travail, de sa connaissance/expérience.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
	<p>126 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. La crainte de certains employeurs est à l'effet que, si l'on donne une forme systématique de reconnaissance, cela ne nuise à la possibilité de mettre fin à l'emploi d'un employé pour lequel on noterait un changement important dans les comportements par la suite. Je ne partage pas cette opinion, mais les réflexes sont durs à défaire.</p> <p>Donc, comment négocier la reconnaissance dans un contexte de relation de travail et maintenir malgré tout son droit de sévir lorsqu'un employé ne répond plus aux attentes? Est-ce qu'un employé, lors de la négociation d'une fin d'emploi, pourrait prétexter qu'il a eu une rétroactivité positive ou une forme de reconnaissance, pour justifier d'un congédiement abusif?</p> <p>Je suis d'avis que cela passe nécessairement par une bonne évaluation, systématique et un bon suivi de gestion pour éviter ce genre de situation paradoxale.</p> <p>Comment établir une forme de reconnaissance qui ne tombe pas dans la facilité et l'approche du « tu as vingt ans dans l'entreprise, choisis ton cadeau dans le catalogue »?</p> <p>Cela déshumanise les rapports!</p> <p>Bien intéressé à connaître les stratégies de reconnaissance existantes.</p>
	<p>127 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Ce n'est pas nécessairement les plus grandes choses qui font le plaisir aux employés mais toute marque d'attention quotidienne est remarquée. Les saluer, les féliciter pour leur production de la veille, souligner leur anniversaire de naissance, demander comment va la famille, etc.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>128 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. s/o 3. s/o 4. Reconnaissance des années de service après 25 ans, remise d'une montre. Digne de mention : au cours du discours de la rentrée scolaire, souligne sur feuillet distribué à tous les employés, les naissances dans les familles des employées, les diplômes obtenus et les publications des employés. <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
	<p>129 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Prix reconnaissance pour les années de service 5, 10, 15, 20, 25, 30 et 35 ans de service. Ce qui continuera avec l'âge de la compagnie donc, 40, 45, etc. 3. Bonus, congés. 4. Difficile de plaire à tous. <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>130 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Ancienneté : 10 ans, 20 ans et plus (cadeau). Victoire importante (professionnel). Apports exceptionnels (personnel), à la discrétion de la direction, nous remettons une lettre avec un cadeau de 50 \$ à 500 \$ selon la durée de l'implication. 3. Lettre, certificat et cadeau (même si c'est seulement 50 \$). <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>131 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. s/o 3. - Reconnaissance de leur bon travail régulièrement. - Un boni de performance. - Billet pour le hockey ou autre. 4. Pour avoir travaillé dans plusieurs entreprises, entre le dire et le faire, c'est deux choses. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Services immobiliers et services de location et de location à bail</p>
	<p>132 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il ne s'agit pas d'une politique officielle. Cependant, c'est par des petits gestes quotidiens que la reconnaissance se manifeste et par la confiance manifestée envers un employé en lui confiant des responsabilités à sa mesure. Il s'agit donc davantage de reconnaissance non monétaire. De plus, pour la première fois cette année, une plaque souvenir a été remise aux employés cumulant 10, 15 et 20 ans de service. 2. s/o 3. L'appréciation au quotidien. 4. Comme pratique de gestion... c'est essentiel! <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Est-ce que votre organisation dispose d'une politique de reconnaissance?</p> <p>2. Si vous avez répondu « Oui » à la question précédente, quels sont les faits saillants de votre politique?</p> <p>3. Quels sont les éléments de reconnaissance qui vous semblent les plus appréciés par les employés?</p> <p>4. Tout autre commentaire ou réflexion à propos de la reconnaissance au travail.</p> <p>Taille de l'entreprise Secteur d'activité</p>	<p>133 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Nous avons un programme de reconnaissance qui reconnaît les 3, 5, 10, 15, 20, 25 et 35 ans de service dans notre entreprise. Les employés sont admissibles à recevoir un cadeau de leur choix tel que décrit dans notre brochure du programme de reconnaissance. Nous avons des machines à cappuccino, des canots, des bijoux, des sacs à dos, valises, vêtements, bâtons de golf, etc. Nous essayons d'avoir des cadeaux pour plaire à notre jeune clientèle.</p> <p>3. Ce programme de reconnaissance est très apprécié parce que les employés peuvent choisir le cadeau de leur choix. Chaque année de service a une liste de cadeaux particuliers. Le gestionnaire écrit également une carte personnalisée à l'employé. Les gens se sentent appréciés et valorisés.</p> <p>Nous avons également des dîners pizzas pour souligner l'excellent travail de nos employés.</p> <p>Nous soulignons également les fêtes comme l'Halloween, Noël, Pâques, la Saint-Valentin en encourageant les employés à décorer. Nous leur permettons ainsi du temps libre pour pouvoir s'amuser. À l'été, nous avons un BBQ et une épluchette de blé d'inde; à l'automne, nous distribuons des pommes à tous les employés; à l'hiver, nous distribuons des oranges à tous les employés et nous avons un party de Noël sans frais avec conjoint(e)s et au printemps, nous faisons une cabane à sucre. Ces activités détendent l'atmosphère et nos employés désirent travailler davantage pour nous. Nous organisons des activités pour eux.</p> <p>Nous encourageons également fortement nos gestionnaires à donner aux employés du feedback positif le plus possible. De se faire dire « Excellent travail » équivaut souvent à une paie de travail.</p> <p>L'élément apprécié par nos jeunes est l'équilibre entre la vie personnelle et le travail. Quitter le travail plus tôt pour un travail bien fait est une très belle récompense appréciée. Leur accorder des journées personnelles où on ne demande pas pourquoi ils prennent ce congé est aussi bien valorisé.</p> <p>Notre programme d'aide aux employés offre une multitude de services pour aider nos employés sur différents sujets et notre programme d'avantages sociaux est bien complet avec la massothérapie, acupuncture, ostéopathie...</p> <p>4. Se sentir apprécié, valorisé et aimé est primordial pour tout le monde. La reconnaissance compte souvent plus que la paie. Il est donc essentiel de reconnaître le talent et le temps investis par nos employés. Il existe une multitude de choses faciles à faire pour y arriver. Malheureusement, on investit souvent plus de temps pour chicaner ou négocier. Un simple bonjour en regardant la personne dans les yeux avec un sourire aux lèvres peut faire toute la différence dans un milieu de travail en constante évolution!</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>134 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Notre politique vise la reconnaissance pour les années de service. Nous commençons à 5 ans et à tous les 5 ans par la suite.</p> <p>3. La cérémonie de remise et le cadeau.</p> <p>4. Nous n'avons pas en ce moment une politique de reconnaissance pour le travail.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>