



POLITIQUE

DE

RECONNAISSANCE ET DE VALORISATION

DU PERSONNEL DE LA COMMISSION SCOLAIRE

***ADOPTÉE LE 27 JUIN 2006
CC- 0606-139***

***MODIFIÉE LE 27 MAI 2008
CC--0805-161***

***MODIFIÉE LE 23 FÉVRIER 2010
CC-1002-103***

Note au lecteur

Le générique masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte

DÉFINITIONS

RECONNAISSANCE

La reconnaissance constitue d'abord une rétroaction constructive et authentique. Elle est fondée sur l'appréciation de la personne comme un être authentique qui mérite respect et qui possède des besoins ainsi qu'une expertise unique ([Brun & Dugas, 2002](#)). Il s'agit en fait d'une considération de l'être humain dans sa globalité.

<http://cgsst.fsa.ulaval.ca/reconnaissance/fra/definition.asp>

VALORISATION

Un acte, un geste qui s'exprime dans les rapports humains. Elle se pratique sur une base quotidienne, régulière ou ponctuelle pour encourager, motiver, féliciter dans le but d'inciter les membres du personnel à poursuivre leur engagement et leur implication. Elle doit être à l'image de la personne à qui elle s'adresse et porteuse de sens pour celle-ci.

CHAPITRE 1

BUT

Souligner la contribution des employés de la Commission scolaire des Chic-Chocs afin de renforcer le sentiment d'appartenance à l'organisation en précisant les rôles et responsabilités de chacun.

CHAPITRE 2

LES FONDEMENTS

Le plan stratégique 2004-2009 à l'orientation 2, propose *de travailler au recrutement, à la rétention et à la formation continue de personnel qualifié et compétent* et à l'objectif 4.3 *d'Instaurer des mesures de valorisation du personnel dans le réseau d'établissements et auprès de la communauté.*

CHAPITRE 3

ÉNONCÉ

La commission scolaire veut reconnaître l'importante contribution de ses employés en soulignant, par des gestes et des actions :

- les années de service actif accomplies à la Commission scolaire des Chic-Chocs ou dans le milieu de l'enseignement de l'éducation;

- l'excellent travail qu'ils accomplissent, l'engagement et l'implication qu'ils démontrent et les résultats positifs qu'ils génèrent.

CHAPITRE 4

Plusieurs mesures de reconnaissance doivent être issues du milieu par l'initiative du conseil des commissaires, de la direction générale, de la direction de service ou d'établissement et du comité de reconnaissance et de valorisation de la Commission scolaire. Le conseil d'établissement peut aussi initier ou soutenir une activité de reconnaissance.

Responsabilités

4.1 La direction générale, la direction d'établissement ou de service doit :

- 4.1.1 Souligner l'anniversaire de chaque employé de son service ou de son établissement ou sous sa responsabilité directe de la façon qui convient;
- 4.1.2 Souligner la semaine des enseignants, celle des professionnels, la journée des employés de soutien et celle des gestionnaires de la façon qui convient;
- 4.1.3 Inviter le conseil d'établissement, s'il y a lieu, à inscrire dans le rapport annuel les activités principales de reconnaissance faites durant l'année scolaire;
- 4.1.4 Organiser un évènement spécial pour souligner la retraite des membres de son personnel;

4.2 Le conseil des commissaires organise, par délégation de pouvoirs, les activités de reconnaissances suivantes :

4.2.1 Prix reconnaissance :

Par le biais du programme ***L'Ordre du mérite de la Commission scolaire des Chic-Chocs***, adopté le 23 janvier 2007 et modifié le 27 mars 2007 (CC-0701-071 et CC-0703-099), le conseil des commissaires soulignera la contribution individuelle ou collective du personnel selon les modalités déterminées dans le document de présentation DG-0607-10, version 5.

4.2.2 Reconnaissance des années de service à la commission scolaire

Les années de service seront comptabilisées de la façon suivante :

Au 30 juin de chaque année, une liste sera mise à jour pour chaque catégorie d'emplois :

- **les enseignants** : par ancienneté pour le personnel à la leçon, les contrats à temps partiel et temps plein. (Ceci exclut les suppléants et les employés à taux horaires);

- **le personnel de soutien** : par ancienneté pour les réguliers et par expérience pour les temporaires plus de six mois (l'expérience reconnue à l'engagement ne compte pas);
- **les professionnels** : par ancienneté pour les réguliers et par expérience pour les surnuméraires plus de six mois (l'expérience reconnue à l'engagement ne compte pas);

Une année de service : une lettre de félicitations de la direction du Service des ressources humaines et contresignée par la direction de l'établissement ou du service à l'automne de l'année scolaire suivante.

Cinq années de service : une carte de félicitations adressée par la direction générale à l'automne de l'année scolaire suivante.

Dix années de service : une motion de félicitations par résolution du conseil des commissaires avec lettre du secrétaire général à l'automne de l'année scolaire suivante.

Quinze années de service : un certificat remis par la présidence du conseil des commissaires au moment jugé opportun, au cours de l'année suivante

4.2.3 Reconnaissance de vingt-cinq années de service actif en éducation

Service actif : une période de temps, sans interruption, durant laquelle le salarié a effectivement travaillé soit à la Commission scolaire des Chic-Chocs ou dans le milieu de l'éducation, peu importe le pourcentage de tâche assumé.

Le service des ressources humaines établit une liste des salariés qui ont atteint vingt-cinq années dans le milieu de l'éducation et qui sont encore à l'emploi de la Commission scolaire au moment de l'activité de reconnaissance.

Lors de cette activité, une montre, à l'effigie de la commission scolaire, sera remise à ces personnes. Par la suite, une photo de groupe leur sera offerte. De plus, un mot de remerciement et une photo du groupe souligné seront publiés dans un journal au choix du conseil des commissaires.

N.B. : Nous soulignerons, de façon particulière, les employés célébrant vingt-cinq années de service au sein de la Commission scolaire des Chic-Chocs.

4.2.4 Départ à la retraite

Certificat cadeau de 150 \$ remis par la direction générale, la direction d'établissement ou de service lors de l'événement prévu au point 4.1.4.

4.3 Rôles et responsabilités du comité

Le directeur général s'assure de mettre en place, à chaque année, un comité de reconnaissance et de valorisation qui a pour mandat :

- de veiller au suivi et à l'application de la présente politique;
- d'initier des actions concrètes visant la reconnaissance et la valorisation.

N.B. Tous les acteurs de la commission scolaire ont un rôle à jouer dans la valorisation des individus qu'ils côtoient. Ceci englobe une gamme de pratiques formelles et informelles en milieu de travail qui, collectivement, traduisent et renforcent les valeurs et la façon avec laquelle les gens travaillent ensemble.

CHAPITRE 5

Entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil des commissaires.