



APPLICATION

- 17.1 Cette politique s'applique aux employées et employés du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (FNP) et aux autres personnes admissibles selon les critères indiqués.

AUTORITÉ APPROBATRICE

- 17.2 Chef de la direction (CDir) ou son délégué

Bureau de première responsabilité

- 17.3 Chef des ressources humaines (CRH)

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS

- 17.4 Toutes les demandes de renseignements concernant l'interprétation et l'application de cette politique doivent être adressées à la ou au gestionnaire des ressources humaines (GRH) ou encore à la gestionnaire régionale ou au gestionnaire régional des ressources humaines (GRRH) et, au besoin, transmises au bureau de première responsabilité.

OBJECTIVE DE LA POLITIQUE

- 17.5 L'organisation a pour politique de reconnaître et de récompenser tous les membres du personnel pour leur service, de même que les personnes ayant une relation avec les SBMFC qui ont apporté une contribution exceptionnelle à la réalisation de la mission, des buts et des objectifs de l'organisation.

LIGNES DIRECTRICES

- 17.6 Cette politique a pour objectifs :
- d'établir un cadre qui définit l'administration de tous les programmes de reconnaissance de l'organisation;
 - de décrire les critères d'admissibilité et les processus de chaque programme de reconnaissance.

POLITIQUE GÉNÉRALE

- 17.7 L'organisation s'emploie à récompenser :
- les membres de son personnel et les personnes ayant une relation avec les SBMFC qui ont contribué à la réalisation de la mission, des buts et des objectifs de l'organisation;

- b. les membres de son personnel pour leur service au sein de l'organisation.

PRIX DE RÉALISATIONS EXCEPTIONNELLES DES SBMFC

- 17.8 L'organisation récompense les contributions remarquables à la réalisation de sa mission, de ses buts et de ses objectifs en décernant les prix suivants :
- a. le **Prix du chef d'état-major de la défense pour réalisations insignes** est remis à des personnes qui ont grandement contribué à la mission et la vision des SBMFC en ayant, directement ou indirectement, une influence positive considérable sur les Forces armées canadiennes (FAC) ou la communauté des FAC;
 - b. le **Prix d'excellence du chef de la direction** est remis à des personnes qui ont grandement contribué à la mission et la vision des SBMFC en excédant les attentes dans l'acquittement de leurs tâches et responsabilités, compte tenu de leurs accomplissements ainsi que des compétences partagées et des valeurs de l'organisation;
 - c. le **Prix de l'impact du leadership** est remis à des personnes au sein de l'organisation qui ont grandement contribué à la mission et la vision des SBMFC grâce à une gestion des personnes efficaces et exemplaires, et qui ont ainsi eu part à la création d'un milieu de travail où les gens sont respectés, valorisés, engagés et appuyés de sorte à favoriser leur réussite;
 - d. le **Prix du leadership émergent** est remis à des personnes qui travaillent pour les SBMFC depuis moins de cinq (5) ans, qui ont fait preuve d'un leadership remarquable et qui ont contribué grandement à la mission et la vision des SBMFC;
 - e. le **Prix de l'équipe de l'année** est remis à une équipe au sein d'une division qui a grandement contribué à la mission et la vision des SBMFC et qui a excellé dans sa propre fonction et dans l'ensemble de sa division. Aux fins de ce prix, une équipe est définie comme étant un groupe d'au plus dix (10) personnes qui collaborent à un projet ou à un dossier commun pendant une période déterminée. Les groupes de plus de dix (10) personnes seront considérés au cas par cas, à la discrétion du CDir;
 - f. le **Prix d'excellence en collaboration** est remis à des équipes interdivisionnaires qui ont servi de modèle de collaboration exemplaire dans le cadre d'un projet d'envergure ou d'une tâche considérable qui a contribué à la réalisation de la mission, des buts et des objectifs de l'organisation, ou a fait grand honneur à l'organisation et a renforcé la réputation de cette dernière. Aux fins de ce prix, une équipe est définie comme étant un groupe d'au plus dix (10) personnes qui collaborent à un projet ou à un dossier commun pendant une période déterminée. Les groupes de plus de dix (10) personnes seront considérés au cas par cas, à la discrétion du CDir;
 - g. le **Prix d'excellence en service à la clientèle** est remis à des personnes qui ont grandement contribué à la mission et la vision des SBMFC grâce à l'excellence de leur service à la clientèle, excédant constamment les attentes de la clientèle interne et externe et haussant la satisfaction de celle-ci;
 - h. le **Prix de la promotion de l'inclusivité** est remis à une personne qui a grandement contribué à la mission et la vision des SBMFC en faisant la promotion de l'équité, de l'appartenance et de l'inclusion, et en favorisant activement la diversité du milieu de travail et en la célébrant;

- i. le **Prix de l'excellence en innovation** est remis à une personne ou une équipe qui a grandement contribué à la mission et la vision des SBMFC en mettant en œuvre une initiative novatrice qui a créé un impact à court ou à long terme. Aux fins de ce prix, une équipe est définie comme étant un groupe d'au plus dix (10) personnes qui collaborent à un projet ou à un dossier commun pendant une période déterminée. Les groupes de plus de dix (10) personnes seront considérés au cas par cas, à la discrétion du CDir;
 - j. le **Prix de l'engagement communautaire** est remis à une personne qui a grandement contribué à la mission et la vision des SBMFC en faisant preuve d'un esprit de service communautaire par son travail bénévole consacré à des besoins importants et des questions d'intérêt particulier pour la communauté des FAC, ce qui a des retombées positives sur les SBMFC.
 - k. le **Prix du mieux-être** est remis à une personne qui a grandement contribué à la mission et la vision des SBMFC et qui a fait preuve d'un engagement exceptionnel envers la promotion de la santé et du bien-être physiques et mentaux dans le milieu de travail en favorisant un environnement positif ainsi que la santé et la sécurité au travail. Les candidatures mettront en évidence l'impact positif sur l'effectif.
- 17.9 Les prix de réalisations exceptionnelles sont remis à des membres du personnel de catégorie I et de catégorie II des SBMFC ainsi qu'à des personnes ayant une relation avec les SBMFC qui ont grandement contribué à la mission et la vision des SBMFC.
- 17.10 Les prix sont présentés annuellement. Les candidatures doivent être présentées durant la période d'appel de candidatures et selon la procédure de mise en candidature au moyen du formulaire connexe.
- 17.11 Le CDir se réserve le droit de retirer un prix remis à une ou un récipiendaire lorsque survient une situation qui, à son avis, pourrait nuire à la réputation et/ou à l'image de l'organisation.
- 17.12 Le comité consultatif des ressources humaines (CCRH) étudie toutes les candidatures et présente au CDir ses recommandations quant aux personnes qui, de l'avis du comité, remplissent les critères donnant droit aux prix. Le CDir peut aussi choisir, à sa discrétion, une personne méritante d'un prix de réalisations exceptionnelles.
- 17.13 Dans le but d'éviter toute perception d'avantage injuste ou de conflit d'intérêts, si une ou un membre du CCRH est mis en candidature ou présente la candidature d'une personne à un prix, elle ou il ne participera ni à la discussion ni au vote concernant ce prix.

MENTION NATIONALE DU CHEF DE LA DIRECTION

- 17.14 À la discrétion du CDir, la Mention nationale peut être remise à tout moment pendant l'année à une personne qui a fait face à une situation extraordinaire digne d'une reconnaissance à l'échelle nationale. Le CDir choisira les récipiendaires de ce prix. Les nominations ne sont pas requises pour ces mentions, sauf si le CDir le demande.

RECONNAISSANCE DE LA DIVISION

- 17.15 Les chefs de division peuvent mettre en place des pratiques et des activités de reconnaissance adaptées aux besoins particuliers de leur division et à l'appui des objectifs et de la culture de cette dernière. Une telle reconnaissance doit être associée à des réalisations liées à l'emploi, comme un service exceptionnel, afin de récompenser la contribution générale de la personne au milieu de travail.

RECONNAISSANCE DU SERVICE

17.16 L'organisation souligne le service des membres de son personnel par l'entremise des programmes suivants :

- a. Prix de long service;
- b. Retraite.

PRIX DE LONG SERVICE

17.17 L'organisation souligne officiellement le service des membres de son personnel après chaque tranche de cinq (5) années complètes de service.

17.18 Le Prix de long service, qui consiste en un certificat et un souvenir commémoratif au choix, est présenté aux récipiendaires au cours de l'année civile pendant laquelle le jalon est atteint, à la discrétion de la division et du bureau local des RH.

17.19 Dans le calcul du nombre d'années complètes de service d'une ou d'un membre du personnel au sein de l'organisation, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a. les années de service à temps plein ou à temps partiel s'accumulent lorsque la personne :
 - i. touche un salaire,
 - ii. est en congé de grossesse, de paternité, d'adoption ou parental,
 - iii. est en congé de compassion,
 - iv. est mis à pied,
 - v. est en congé d'invalidité de longue durée,
 - vi. est en congé non payé pour une maladie professionnelle ou un accident du travail,
 - vii. est en congé pour service militaire;
- b. les années de service à temps plein ou à temps partiel ne s'accumulent pas lorsque la personne :
 - i. est en congé non payé,
 - ii. est en congé pour réinstallation de la conjointe ou du conjoint;
- c. les périodes de service précédentes sont cumulées lorsqu'une personne retourne travailler pour l'organisation après une interruption de service;
- d. la personne doit être activement au travail à la date à laquelle elle atteint le jalon pour être admissible à ce prix.

RETRAITE

17.20 L'organisation souligne officiellement le départ à la retraite des membres de son personnel en leur remettant un certificat de retraite et un souvenir commémoratif de leur choix. Le certificat est présenté localement, à un moment et en un lieu prédéterminés, à la discrétion de la division, avec l'appui du bureau local des RH.

Les personnes rembauchées ne recevront pas un deuxième certificat de retraite ou un deuxième souvenir commémoratif.

17.21 Sur la recommandation du chef de division, il est possible de demander une mention honorable du CDir, qui accompagnera le certificat de retraite.

RÉPERCUSSIONS FISCALES RELATIVES AUX PRIX

17.22 Les prix peuvent être considérés comme un avantage imposable, conformément à l'Agence du revenu du Canada.

RESPONSABILITÉS

17.23 Les niveaux de responsabilité sont les suivants :

- a. le CCRH doit recommander au CDir une liste de récipiendaires potentiels qui remplissent le mieux les conditions donnant droit à chacun des prix de reconnaissance;
- b. les chefs de division, par l'entremise de leurs gestionnaires dûment nommés, sont responsables de ce qui suit :
 - i. mettre en œuvre et gérer les prix divisionnaires et la reconnaissance informelle de leur division respective,
 - ii. recommander la présentation d'une mention honorable dans des circonstances exceptionnelles à une personne admissible au certificat de retraite;
- c. le bureau du programme de reconnaissance est responsable de ce qui suit :
 - i. gérer le programme de reconnaissance,
 - ii. donner des conseils au personnel des RH,
 - iii. faire le suivi des candidatures,
 - iv. présélectionner les candidatures qui répondent aux critères des prix et les vérifier pour s'assurer que les personnes proposées ne nuisent pas à la réputation ou l'image de l'organisation,
 - v. organiser la Cérémonie de célébration des réalisations exceptionnelles;
- d. les GRH sont responsables de veiller à l'application des dispositions sur la reconnaissance du service de cette politique et de surveiller l'exactitude des données dans le Système d'information sur les ressources humaines;
- e. les GRRH sont responsables d'effectuer des vérifications de conformité avec les GRH et de s'assurer de l'application adéquate de cette politique.

RÉFÉRENCES

17.24 La législation et les guides suivants sont pertinents au contenu de cette politique :

- la *Loi de l'impôt sur le revenu*
- T4130, Guide de l'employeur – Avantages et allocations imposables
- la *Loi sur l'administration fiscale (Québec)*
- Revenu Québec – Cadeaux et récompenses
- Mission, vision et valeurs des SBMFC
- Compétences partagées des SBMFC