

Bulletin des employés

Juin 2014



© ARK

MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE ANNIE POPERT

DANS CE NUNÉRO...

2

Administration générale : les services de consultation et l'attribution de contrats.

3

Bureau de l'Ombudsman : comment aborder les conflits?

5

Ce qui s'en vient dans nos écoles...

6

Départs à la retraite

7

Nouveaux employés
Dates à retenir

Une autre année scolaire tire à sa fin... Alors que vous vous préparez à entamer ce sprint final, je tiens à tous vous remercier pour vos efforts et votre dévouement professionnel.

Certains de nos collègues prendront leur retraite cet été. Je leur transmets mes meilleurs vœux pour cette nouvelle étape de leur vie. Quelques-uns d'entre eux ont œuvré auprès de la Commission scolaire Kativik depuis sa création, d'autres pour un nombre d'années qui varie. Quelle qu'ait été la durée de votre passage, votre contribution envers cette institution et envers le développement de nos élèves est grandement estimée. Elle nous est précieuse.

Enfin, des progrès importants ont été accomplis cette année relativement au développement du programme d'études. Un nouveau calendrier scolaire a également été conçu. Il sera utilisé dans certaines de nos écoles l'an prochain, sous forme de projet pilote.

D'ici là, je vous souhaite à tous des vacances d'été reposantes et remplies de bons moments!

Administration générale : survol des règles régissant le recours aux services de consultation et l'attribution de contrats



© ARK

Les règles qui régissent l'attribution de contrats d'approvisionnement, de services et de travaux de construction de même que celles concernant le recours aux services de consultation sont détaillées dans deux directives distinctes, EQU-01 et ADM-11.

Services de consultation

Lorsque l'on envisage de recourir aux services d'un consultant ou d'une firme de consultants, la directive ADM-11 spécifie qu'il est d'abord essentiel de communiquer avec le Service des ressources humaines de la commission scolaire.

En effet, il revient aux ressources humaines de déterminer, par le biais d'un questionnaire, l'admissibilité de tout contrat de consultation engageant la commission scolaire (voir Annexe B, ADM-11). Cette étape vise principalement à établir que le contrat proposé n'engage pas la commission scolaire dans une relation employeur-employé avec

un consultant externe qui doit, par définition, conserver un statut de travailleur autonome et non de salarié.

Lorsque l'admissibilité d'un contrat est déterminée, celui-ci doit ensuite être élaboré, puis conclu avec le consultant. Cette étape précède toujours le recrutement ou le paiement d'un consultant. Un spécimen de contrat se trouve en Annexe A, ADM-11.

Attribution de contrat

Tel que spécifié par la Directive EQU-01, des procédures différentes doivent être suivies pour l'attribution de contrats, tout dépendant du montant des dépenses estimées.

Dans le cas de contrats d'une valeur de 25 000 \$ ou moins, le service concerné (ou le Service des ressources matérielles) peut octroyer le contrat à la suite d'une demande de prix directe à un fournisseur. Il est cependant nécessaire de pouvoir démontrer que le prix est justifié et compétitif.

Pour tout contrat d'une valeur de 25 000 \$ à 100 000 \$, le service concerné (ou le Service des ressources matérielles) doit faire un appel d'offres sur invitation auprès d'au moins trois fournisseurs différents.

Pour les contrats de moins de 50 000 \$, le contrat avec le fournisseur retenu doit ensuite être approuvé par la direction du service concerné. Les contrats d'une valeur de 50 000 \$ à 100 000 \$ doivent quant à eux être approuvés par la direction générale de la commission scolaire.

Enfin, tout contrat d'une valeur de 100 000 \$ ou plus doit faire l'objet d'un appel d'offres public. Tout dépendant de sa valeur, le contrat avec le fournisseur sélectionné doit ensuite être approuvé soit par le Comité Exécutif (jusqu'à concurrence de 250 000 \$) ou par le Conseil des Commissaires (pour tout contrat de 250 000 \$ ou plus).



© ARK

Bureau de l'Ombudsman

– Conflits : Éviter ou rivaliser?

Éviter ou rivaliser? Que faire devant un conflit?

Que ce soit dans nos rapports avec nos voisins, nos amis, notre famille ou nos collègues, le risque de vivre des conflits ou des désaccords est souvent inévitable. Le grand défi est de choisir la bonne approche afin de prévenir ou de résoudre ces différends.

Une première étape pour gérer les conflits consiste à découvrir son style préféré ou naturellement dominant en situation de conflit. On peut ensuite déterminer s'il est le plus approprié dans les circonstances; sinon, adopter une autre approche.

Thomas et Kilmann ont identifié 5 approches qui constituent des réactions habituelles en situation de conflit :

Compétition : approche où une personne accorde peu d'importance aux besoins de l'autre afin d'atteindre ses objectifs ou de satisfaire ses propres besoins. Cette approche peut être appropriée lorsqu'une décision rapide est requise, notamment dans les cas d'urgence.

Évitement : approche utilisée plus ou moins consciemment où la personne remet à plus tard le règlement du conflit, l'ignore complètement ou se montre indifférente à la façon dont le problème sera solutionné et à l'impact sur autrui. L'évitement est approprié quand le niveau d'émotivité est élevé, quand vous n'avez aucune chance de réussite ou s'il y a un risque d'envenimer la situation en passant à l'action.

Accommodement: approche orientée uniquement vers la satisfaction des objectifs/besoins de l'autre. Cette approche peut être appropriée lorsque l'harmonie et la stabilité ont une grande importance ou si vous constatez que vous êtes dans l'erreur.

Compromis : approche visant à couper la poire en deux et à offrir des solutions qui répondent partiellement aux objectifs et besoins de tous. Cette approche est appropriée quand il faut démontrer sa bonne foi ou quand il faut régler de façon temporaire des questions complexes, surtout quand le

(suite à la page suivante...)

Découvrez votre
style préféré ou
naturellement
dominant en
situation de conflit...

temps presse. Le compromis est plus efficace pour des enjeux concrets; moins pour des enjeux humains et identitaires.

Collaboration : approche orientée vers la satisfaction des objectifs/besoins de tous lorsque la relation demeure importante. Bien qu'elle demande temps et efforts, cette approche peut être appropriée quand l'engagement des gens est requis, quand l'objectif est d'apprendre ou qu'il faut faire converger des idées aux perspectives différentes.



Si, face à un conflit, vous avez une tendance élevée à:

Entrer en compétition/Rivaliser: essayez d'écouter davantage les points de vue et les sentiments de votre interlocuteur. Évitez tout recours à l'autorité pour raffermir votre position. Restez à l'affût des objectifs et des besoins que vous pourriez avoir en commun. Rivaliser peut être très intimidant pour vos interlocuteurs.

Éviter : relevez le défi et initiez une rencontre avec l'autre personne où vous identifierez les bénéfices pour vous et pour elle. Communiquez ouvertement vos objectifs et vos besoins ; écoutez ceux de l'autre. Cette rencontre pourrait être une occasion d'apprentissage.

Accommoder : réfléchissez d'abord à vos propres objectifs/besoins. Évitez d'accepter le point de vue de l'autre trop rapidement. Pensez à ce qui est vraiment important pour vous et prenez des risques ou du recul avant de prendre une décision. Trop accommoder peut créer du ressentiment.

Chercher un compromis : rappelez-vous que le compromis doit demeurer une approche temporaire surtout quand les valeurs et besoins sont menacés. Après avoir démontré votre bonne foi ou calmé le jeu, déterminez si tantôt collaborer, tantôt accommoder pourrait être plus approprié.

Collaborer : bien que ce soit l'approche que nous privilégions en gestion de conflits, elle n'est pas toujours appropriée. Évitez cette approche, si vous vous sentez manipulé ou si votre interlocuteur ne veut pas communiquer ou régler le différend.



Les conflits et les désaccords sont inévitables. Bien qu'ils soient source d'apprentissage et de développement personnel, il n'est pas toujours aisé de déterminer la bonne approche à utiliser pour les résoudre. En bout de ligne, le choix d'une approche appropriée permet d'éviter que le conflit ne dégénère, ce qui pourrait avoir une incidence sur notre productivité, la qualité de notre travail, notre motivation et même sur notre capacité à être heureux.

Le premier pas pour éviter un conflit ou son intensification est, d'une part, de pouvoir reconnaître ce qui est en train de se produire. D'autre part, il faut d'être conscient de sa réaction prédominante face à un conflit. Ajuster son approche devient alors une responsabilité collective ; en adoptant cette stratégie, nous veillons au bien-être de tous.

Pour en savoir davantage sur ces 5 approches, nous vous invitons à visiter : www.kilmannndiagnostics.com/conflict.html



Déterminer
une
approche
adéquate
empêche le
conflit de
s'aggraver.

© ARK

Ce qui s'en vient dans nos écoles...

Au cours des dernières semaines de juin, les écoles du Nunavik organiseront leurs bals de finissants et leurs festivités de fin d'année. Variant d'une communauté à l'autre, ces dernières prendront la forme de pique-niques et de festins, de chasses au trésor, de spectacles d'artistes amateurs, de compétitions sportives et de jeux inuits pour les élèves de tout âge.

À Akulivik, l'école Tukisiniarvik célébrera la venue des vacances d'été avec la tenue de ses traditionnels jeux Qullik. Cet événement rassemble les élèves du primaire et du secondaire qui sont invités à participer à une série de défis tout aussi amusants que diversifiés.

À Puvirnituq, les écoles Iguarsivik et Ikaarvik termineront l'année dans le même esprit, avec les jeux Inuksuk. Initiés par Claude Vallières en 1979, ces derniers ont lieu chaque année depuis. Les jeux Inuksuk rassemblent les élèves du primaire et du secondaire qui s'unissent pour tenter d'assurer la victoire de l'équipe qui leur est assignée.

Certains de nos finissants ont passé des semaines et des mois à organiser des activités de financement en vue de leur voyage de fin d'études. Par exemple, à l'école Innalik d'Inukjuak, nos futurs finissants planifient un voyage à Cuba. À l'école Tukisiniarvik d'Akulivik, les élèves ont profité du congé de Pâques pour visiter Montréal, faisant ainsi leur voyage de fin d'année en avance.

Nos futurs finissants ne seront pas les seuls à voir du pays cette année. En effet, cinq élèves de l'école Ikusik séjourneront à Trois-Rivières en juillet, dans le cadre d'une immersion en langue française financée par le programme canadien « Explore ».

À Puvirnituq, un groupe d'élèves de la 6^e année de l'école Ikaarvik visitera l'école Guillaume Couture, à Lévis, dans le cadre d'un programme d'échange culturel initié par les deux écoles. Enfin, à Inukjuak, deux élèves séjourneront au Pérou, en tant que participantes du programme d'échange culturel Jeunesse Canada Monde. Leur implication dans ce programme a été inspirée par le cours de leadership offert par l'école Innalik.



Départs à la retraite



© ARK

Nous désirons souligner le travail qu'ont accompli, tout au long de leur carrière auprès de la Commission scolaire Kativik, les employés qui nous quittent cette année pour prendre leur retraite.

Au bureau de Montréal, trois employés prennent leur retraite : **Gilles Leblanc**, conducteur de véhicules lourds au Service des transports, **Marthe Lajoie**, secrétaire aux Service des ressources matérielles et **Denise Allard**, conseillère pédagogique auprès du Service de l'éducation des adultes. Ils ont tous les trois consacré plus de vingt années de leur vie professionnelle à œuvrer au sein de la Commission scolaire Kativik.

À l'école Asimauttaq de Kuujuaaraapik, **Sarah Cookie** prend sa retraite, après quatre années de service en tant que concierge.

Sarah Esperon, concierge à l'école Kiluutaq d'Umiujaq, prend sa retraite après 12 années de service.

À Inukjuak, **Christian Ganéo**, qui était de retour avec nous cette année, prend sa retraite après avoir enseigné au Centre Nunavimmi Pigiursavik, au Service de l'éducation des adultes. Concierge à l'école Innalik, **Sepora Kumarluk**, prend sa retraite après 14 années de service. **Mosessie Idlout**, conseillère pédagogique, nous quitte également après 8 années de service.

À Puvirnituaq, **Aipilie Kenuajuak** prend sa retraite en tant que directeur de l'école Ikaarvik, au terme d'une carrière de 31 années auprès de la Commission scolaire Kativik. À l'école Iguarsivik, **Martha Iqiquq-Putugu** se retire de l'enseignement après une longue carrière. Martha était de retour à la commission scolaire depuis maintenant 13 ans. Ses collègues **Pierre Jean** et **Ghyslaine Godbout** prennent quant à eux leur retraite après respectivement 4 et 6 années d'enseignement. Enfin, **Thomassie Kenuajuak-U.**, qui était de retour auprès de la commission scolaire depuis maintenant 8 ans, prend également sa retraite de l'enseignement.

À Salluit, à l'école Piguirvik, **Uqituk Alaku**, ancienne conseillère pédagogique, prend sa retraite en tant qu'enseignante après 8 années de service. **Claude Deschênes**, enseignant à Ikusik, prend quant à lui sa retraite après 3 années de service.

D'abord enseignant puis directeur de l'école Isummasaqvik à Quaqaq, **Gilles Dubé** prend sa retraite après un peu plus de trois années auprès de la commission scolaire.

Denise Paradis, enseignante à l'école Ajagutak de Tasiujaq, prend sa retraite après 8 années de service.

Sore Moller, présentement directrice adjointe des Services complémentaires, prend sa retraite après plus de vingt années de service.

Olive Woods, agente d'administration auprès des Services éducatifs de Kuujuaq, prend sa retraite après 13 années auprès de la commission scolaire.

(suite à la page suivante...)

Départs à la retraite

(... suite)

L'école Jaanimmarik de Kuujjuaq dit au revoir à deux enseignantes cette année : **Elaine Condie**, qui y enseignait depuis 5 ans et **Joanne Barrett**, qui termine une carrière de 36 années d'enseignement auprès de la commission scolaire.

Enfin, à Kangiqsualujjuaq, on souligne le départ à la retraite des trois employés suivants : **Susie Emudluk**, enseignante depuis maintenant 31 ans, **Hilda Jararuse**, enseignante depuis 24 ans, et **Kenny Angnatuk**, concierge accrédité depuis 17 ans.

Nouveaux employés

- Le 3 février 2014, **Mbosowo Andrews** se joignait à l'équipe des Services aux étudiants du post-secondaire. Elle y occupe la fonction d'agente d'administration et fournit principalement des services et des conseils aux étudiants, en lien avec les questions d'hébergement.
- Le 10 février 2014, l'équipe des Services aux étudiants du post-secondaire accueillait **Jeannie Nayoumealuk**. Cette dernière remplit la fonction de conseillère auprès des étudiants inscrits au Collège John Abbott ou auprès d'autres institutions de langues anglaise.

Dates à retenir

18 ou 19 juin 2014: Dernière journée de l'année scolaire 2013-2014 (selon le calendrier de chaque école).

21 juin 2014 : Journée nationale des autochtones, Canada.

25-27 juin 2014 : Conseil des commissaires, Montréal.

4 juillet 2014 : Remise des diplômes, Programme de formation des enseignants, Salluit.

4-8 août 2014 : Réunion des administrateurs des écoles, Estérel.

11-15 août 2014 : Semaine d'orientation des enseignants, Kuujjuaq.

Semaine du 18 août : Début de l'année scolaire 2014-2015 pour le secteur régulier (primaire et secondaire), partout au Nunavik.

Vous aimeriez lire sur certains sujets dans notre prochain numéro?

Communiquez avec nous:
publicrelations@kativik.qc.ca

Équipe de rédaction :

Jade Duchesneau Bernier
Kaudjak Padlayat

Commission scolaire Kativik

9800 Cavendish, suite 400
Saint-Laurent (Qc) H4M 2V9