



Programme de prix et de reconnaissance de la CCSN

La Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) est fermement résolue à manifester constamment de l'appréciation à l'égard des efforts et des réalisations de ses employés.

Les pratiques de prix et de reconnaissance de la CCSN sont conçues pour favoriser l'excellence et la fierté de chaque employé à l'égard de son travail et encourager l'engagement personnel et collectif vis-à-vis des buts et des objectifs de l'organisation. Ces programmes de prix et de reconnaissance comprennent les éléments suivants :

-
- **Reconnaissance immédiate** Cet outil de reconnaissance informelle permet aux gestionnaires de présenter un gage de reconnaissance aux personnes ou aux groupes qui ont fait beaucoup plus que leur devoir. Ce prix non monétaire est une manière simple et rapide de reconnaître l'excellence de façon régulière.
-
- **Prix Bravo** Cet outil de reconnaissance officiel permet de reconnaître le rendement exceptionnel, le leadership ou tout autre apport considérable d'une personne ou d'un groupe, en lien avec les objectifs opérationnels et les valeurs de l'organisation.
-
- **Prix du président** Ce prix représente la distinction la plus prestigieuse décernée au sein de la CCSN. Il reconnaît la contribution exceptionnelle apportée par des personnes tout au long de leur carrière à la CCSN dans un des trois domaines (technique, direction, administration), de même qu'un engagement soutenu à l'égard des valeurs et des objectifs fondamentaux de la CCSN.
-
- **Prix du leadership** Ce prix annuel souligne le rendement exceptionnel et les réalisations des gestionnaires de la CCSN par rapport aux profils de compétence en leadership de la Commission.
-
- **Prix d'excellence** Ce prix annuel reconnaît la contribution et le rendement exceptionnels de personnes ou de groupes dans l'une des trois catégories suivantes :

Technique : reconnaît les personnes ou équipes qui démontrent un niveau exceptionnel d'excellence technique dans leur domaine respectif.

Créativité et innovation : reconnaît les personnes ou les équipes qui ont fait avancer les buts et les objectifs de la CCSN par la créativité et l'innovation.

Inspiration : reconnaît le leadership et les réalisations exceptionnelles d'employés de la CCSN qui ont fait progresser les priorités stratégiques de la CCSN et qui représentent une source de motivation et d'inspiration pour autrui.
-
- **Prix de long service** Le prix de long service permet à la direction de reconnaître officiellement le service des employés ayant travaillé pendant de longues années, y compris les employés à temps partiel ou saisonniers.

Les durées d'ancienneté soulignées sont les suivantes : 10 années de service à la CCSN, 15, 20, 25, 30, 35, 40 et 45 ans dans la fonction publique.
-
- **Prime de départ à la retraite** Cet outil de reconnaissance permet à la CCSN d'honorer des employés à l'occasion de leur départ à la retraite de la fonction publique. Cette reconnaissance s'adresse aux personnes partant à la retraite après 10 années de service à la CCSN, ou présentant 20 années d'ancienneté ou plus dans la fonction publique.