

## DIRECTIVE SUR LES MODALITÉS D'ATTRIBUTION DES PRIX RECONNAISSANCE

ADOPTION		
INSTANCE	DATE	RÉSOLUTION
Comité de direction	14 mars 2023	61CD-20230314-672

MODIFICATION(S)		
INSTANCE	DATE	RÉSOLUTION
Comité de direction	14 mai 2025	83CD-20250514-830
Comité de direction	25 novembre 2025	87CD-20251125-863

Responsable	Service des ressources humaines
Code	D-10-2025.3



## TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>1</b>
<b>1. OBJECTIF .....</b>	<b>1</b>
<b>2. DÉFINITIONS .....</b>	<b>1</b>
<b>3. CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>2</b>
<b>4. RESPONSABLE DE L'APPLICATION.....</b>	<b>2</b>
<b>5. RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION .....</b>	<b>2</b>
5.1 CATÉGORIES DE PRIX DE RECONNAISSANCE .....	2
5.1.1 <i>Prix Réalisation</i> .....	2
5.1.2 <i>Prix d'excellence en gestion</i> .....	2
5.1.3 <i>Prix d'excellence en coordination</i> .....	3
5.1.4 <i>Prix d'excellence en mobilisation</i> .....	3
5.1.5 <i>Prix Personne d'exception</i> .....	3
5.1.6 <i>Prix Révélation</i> .....	3
5.1.7 <i>Prix Carrière</i> .....	3
5.1.8 <i>Prix d'excellence de la Direction générale</i> .....	3
5.2 MODALITÉS .....	4
5.2.1 <i>Mise en candidature</i> .....	4
5.2.2 <i>Constitution du comité de sélection</i> .....	4
5.2.3 <i>Sélection des personnes lauréates</i> .....	4
5.2.4 <i>Attribution des prix</i> .....	4
5.3 REMISE DES PRIX .....	5
<b>6. MISE À JOUR .....</b>	<b>5</b>
<b>7. DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>5</b>



## PRÉAMBULE

L'INRS reconnaît la place de premier plan qu'occupent les membres du personnel dans la poursuite de sa mission et entend favoriser le maintien et le développement d'un climat de travail orienté vers la reconnaissance.

Le succès de l'INRS résulte de l'implication de personnes, qui y travaillent et y contribuent en fournissant leurs idées et leur savoir au quotidien. Dans ce contexte et en s'inspirant de saines pratiques de gestion, l'INRS se dote de la *Directive sur les modalités d'attribution des prix reconnaissance* (**Directive**) et formalise ses façons de faire en cette matière.

La reconnaissance constitue une appréciation de la contribution des personnes en termes de pratiques de travail, d'engagement et d'accomplissement. Elle permet aux membres du personnel de tirer de la satisfaction de leur travail. Offerte au moment opportun et de façon appropriée, la reconnaissance contribue à améliorer la qualité de vie au travail et à favoriser un sentiment de fierté et d'appartenance au sein du personnel.

## 1. OBJECTIF

La reconnaissance est un geste d'appréciation et d'encouragement qui démontre aux membres du personnel que leur contribution est significative dans la réalisation de la mission de l'INRS.

La Directive vise à :

- a) démontrer que la reconnaissance fait partie intégrante de la culture et des valeurs institutionnelles de l'INRS;
- b) contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail en offrant un environnement où les membres du personnel se sentent reconnus;
- c) témoigner publiquement de la contribution des membres du personnel à la réalisation de la mission de l'INRS;
- d) favoriser le sentiment de fierté chez les membres du personnel envers leurs réalisations et celles de leurs collègues;
- e) établir les principes, modalités et critères pour l'attribution de ces reconnaissances internes.

## 2. DÉFINITIONS

Aux fins d'application de la Directive, les expressions définies revêtent le sens qui leur est donné dans le présent article.

**Centre** : le Centre Armand-Frappier Santé Biotechnologie, le Centre Eau Terre Environnement, le Centre Énergie Matériaux Télécommunications, le Centre Ruralités durables et le Centre Urbanisation Culture Société de l'INRS.

**Communauté INRS** : les membres du personnel, incluant le personnel cadre supérieur, le personnel cadre et le Corps professoral, la Communauté étudiante, les stagiaires et les stagiaires postdoctoraux de l'INRS.

**Corps professoral** : l'ensemble des personnes à l'emploi de l'INRS à titre de professeure ou professeur régulier, sous octroi ou substitut régie par la *Convention collective de travail entre l'INRS et le Syndicat des professeurs(es) de l'INRS*.

**Équipe** : un groupe de membres du personnel formé pour la réalisation d'un projet commun.

**Gestionnaire** : toute personne en situation de gestion de personnel, incluant le personnel cadre et le Corps professoral, qui supervise le travail ou la formation de membres du personnel, de la communauté étudiante, des stagiaires et stagiaires postdoctoraux.

### 3. CHAMP D'APPLICATION

La Directive s'applique aux membres du personnel de l'INRS.

### 4. RESPONSABLE DE L'APPLICATION

Le Service des ressources humaines est responsable de l'application de la Directive.

### 5. RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION

#### 5.1 CATÉGORIES DE PRIX DE RECONNAISSANCE

Les prix de reconnaissance de la contribution suivants peuvent être remis une fois par année, selon les candidatures reçues.

La contribution des membres du Corps professoral en formation et en recherche est reconnue par la remise des prix Planète.

##### 5.1.1 Prix Réalisation

Ce prix reconnaît une contribution exceptionnelle ayant permis d'améliorer les façons de faire, entre autres, par des améliorations observables dans les procédures ou les pratiques ayant des incidences positives pour toute l'organisation. Il peut aussi s'agir d'une initiative qui mène à une amélioration du milieu de travail ou qui suscite un esprit de coopération. Ce prix reflète une contribution à un travail ou à un projet qui dénote un engagement de la part d'une ou d'un membre du personnel allant au-delà des attentes normales. Ce prix peut être remis à une personne ou à une équipe.

##### 5.1.2 Prix d'excellence en gestion

Ce prix reconnaît la contribution d'une ou un Gestionnaire, membre du personnel cadre ou du Corps professoral, ayant fait preuve de leadership mobilisateur et motivateur en démontrant un ou des comportements suivants :

- partage une vision claire;
- fait preuve de courage managérial;
- met en place des pratiques structurantes;
- considère les besoins individuels des membres de la Communauté INRS;

- offre une bonne reconnaissance et une rétroaction éclairante et motivante.

### **5.1.3 Prix d'excellence en coordination**

Ce prix reconnaît la contribution d'une ou un membre du personnel en situation de gestion qui coordonne, au sein d'une équipe, le travail et la formation du personnel, ayant fait preuve de leadership mobilisateur et motivateur en démontrant un ou des comportements suivants :

- partage vision claire et inspirante;
- fait preuve de courage managérial;
- met en place des pratiques structurantes;
- considère les besoins individuels des membres de la Communauté INRS;
- offre une bonne reconnaissance et une rétroaction éclairante et motivante.

### **5.1.4 Prix d'excellence en mobilisation**

Ce prix reconnaît la contribution exceptionnelle d'une personne ayant démontré le ou les comportements suivants :

- dévouement dans le poste de travail;
- soutien des collègues;
- participation à la vie civique interne.

Ce prix peut être remis à une personne ou à une équipe.

### **5.1.5 Prix Personne d'exception**

Ce prix est remis à une personne qui se démarque par sa personnalité et qui contribue à la mission de l'INRS par son dévouement, ses qualités humaines et ses valeurs. Cette reconnaissance souligne sa contribution inspirante, autant sur le plan humain que sur celui du travail.

### **5.1.6 Prix Révélation**

Ce prix vise à reconnaître une personne embauchée au cours des 5 dernières années, qui se démarque par la qualité de son travail, se dépasse continuellement et représente un atout important pour son équipe, son centre, son service ou sa direction. Elle se distingue par la qualité supérieure du travail, sa contribution active à l'atteinte des objectifs et son engagement au sein de l'équipe et de l'organisation.

### **5.1.7 Prix Carrière**

Ce prix vise à reconnaître une ou un collègue qui travaille à l'INRS depuis au moins 15 ans et dont l'engagement dans la réalisation de la mission de l'INRS est digne de mention. Elle ou il doit s'être distingué au cours des années par son professionnalisme, son engagement, ses qualités humaines exemplaires et son influence positive.

### **5.1.8 Prix d'excellence de la Direction générale**

Ce prix est remis à une personne ou à une équipe coup de cœur de la Direction générale parmi l'ensemble des candidatures reçues.

## **5.2 MODALITÉS**

### **5.2.1 Mise en candidature**

La candidature de tout membre du personnel ou de toute Équipe doit être soumise par une ou un autre membre du personnel durant la période de mise en candidature, qui est annoncée par un communiqué du Service des ressources humaines. Le formulaire de mise en candidature est diffusé sur une plateforme en ligne. Seuls les formulaires dûment complétés comportant un justificatif approprié seront considérés pour la suite du processus.

### **5.2.2 Constitution du comité de sélection**

Le comité de sélection est composé d'au moins six membres, dont la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines qui en assume la présidence et de cinq autres membres provenant des Centres et représentant différentes catégories de membres du personnel désignés annuellement par la directrice ou le directeur du Service des ressources humaines, sur recommandation des directions de Centre. La directrice générale ou le directeur général est membre du comité de sélection lors de l'étude des candidatures pour le prix d'excellence de la Direction générale.

Une personne, dont la candidature a été soumise, ne peut faire partie du comité de sélection. La constitution du comité de sélection sera organisée de façon à préserver l'objectivité requise dans l'étude des candidatures.

### **5.2.3 Sélection des personnes lauréates**

Le Service des ressources humaines compile toutes les candidatures reçues et transmet celles-ci à la directrice du Service des ressources humaines. Au terme de son analyse, seules les candidatures respectueuses du *Code d'éthique de la Communauté INRS* seront acheminées au comité de sélection de façon sécurisée au moins une semaine avant leur première rencontre. Le comité de sélection examine les dossiers de candidatures et, parmi les finalistes retenus, formule une recommandation au comité de direction pour l'attribution des prix aux récipiendaires selon le mérite des candidatures soumises. Les délibérations se font à huis clos.

### **5.2.4 Attribution des prix**

Le comité de direction nomme les récipiendaires des prix, sur la recommandation du comité de sélection.

Le nom des récipiendaires demeure confidentiel jusqu'au dévoilement officiel des prix. Les finalistes seront annoncés quelques semaines avant l'événement de reconnaissance.

Le comité de direction peut retirer à tout titulaire, sans droit d'appel, le prix qui lui a été décerné si celui-ci ne respecte plus les critères et modalités d'attribution ou pour tout autre motif raisonnable.



### **5.3 REMISE DES PRIX**

Les prix sont remis dans le cadre d'un événement de reconnaissance qui a normalement lieu chaque année.

Un présent est remis aux récipiendaires en remerciement de leur contribution. Une personne ou une équipe ne peut recevoir plus d'un prix au cours de la même année.

## **6. MISE À JOUR**

La Directive est mise à jour au besoin ou, au minimum, tous les cinq ans.

## **7. DISPOSITIONS FINALES**

La Directive entre en vigueur dès son adoption par le comité de direction de l'INRS.