

ANNEXE A À LA SECTION 18

CERTIFICAT DE MÉRITE DE L'EMPLOYÉ OU DE L'ÉQUIPE DE L'ANNÉE DE LA DIVISION – PROCÉDURE DE MISE EN CANDIDATURE

Généralités

1. Il y a six (6) programmes distincts de Certificat de mérite de l'employé ou de l'équipe de l'année de la Division, étant donné que la mission, les buts et les objectifs de chaque division sont séparés et distincts; les critères de reconnaissance devraient donc également être différents et propres à chaque division et donner à chaque chef de division la souplesse et l'autonomie nécessaires à l'administration de son propre programme.

Description

2. Les certificats de mérite sont des certificats encadrés qui sont signés par le chef de division et qui portent le logo de la division appropriée, c.-à-d. CANEX – logo de CANEX, RARM – logo du RARM, PSP – logo des PSP, et Finance, RH et EVI – trilogos.

Fréquence et échéances

3. Les certificats de mérite sont présentés chaque année selon l'année financière allant de mars à février. Les mises en candidature sont présentées au plus tard le 15 mars de chaque année pour l'année financière précédente. Les employés ou équipes sélectionnés pour le prix seront informés en mai de chaque année.

Admissibilité et nombre de prix

4. Ces prix sont avant tout destinés aux employés ou équipes de la division en question, mais ils peuvent, dans des cas exceptionnels, être remis à des employés ou des équipes d'autres divisions ayant fourni un service nettement exceptionnel à la division. Par exemple, un certificat de mérite de CANEX peut être remis à un employé ou une équipe des PSP si, de l'avis de CANEX, l'employé ou l'équipe a fourni un service nettement exceptionnel à CANEX.

5. Le nombre de prix devant être décernés au cours de chaque année financière est déterminé par le chef de division.

Critères de sélection

6. Pour être sélectionnés, les employés et équipes doivent avoir fait preuve d'un soutien et d'un service exceptionnels à la division et satisfaire à un ou plusieurs des critères suivants :

- a. augmentation des ventes et profits;
- b. réduction ou efficacité accrue des frais d'exploitation;
- c. service exceptionnel aux clients;
- d. amélioration considérable du moral et de la productivité du personnel;
- e. longs services distingués à la division;
- f. service exceptionnel à la communauté militaire, pour le compte de la division;
- g. tout autre geste ou effort rehaussant la crédibilité de la division.

Méthode de sélection

7. Chaque division a la responsabilité d'établir son propre comité de sélection pour déterminer quels employés ou équipes méritent d'être reconnus en vertu du programme.

Procédure de mise en candidature et approbation

8. Les mises en candidature doivent être présentées par écrit au moyen du formulaire figurant à l'appendice 1, formulaire qui devient un document PROTÉGÉ B une fois rempli. Les chefs de division peuvent, à leur discrétion, soumettre des candidatures à partir de la liste annuelle des récipiendaires de la division pour les prix décrits aux annexes B, C et D.

9. Les mises en candidature pour les prix doivent être approuvées comme suit :

- a. CANEX – gestionnaire national ou gérant régional;
- b. RARM – vice-président;
- c. PSP – directeur de l'ASPFC, Cmdt (B) ou délégué;
- d. Finances – Directeur;
- e. RH – directeur ou GRRH;
- f. EVI – vice-président.

10. Des mises en candidature de représentants des CEMA et des Cmdt (B) peuvent également être présentées pour l'un ou l'autre des prix de division.

Présentation

11. Les certificats seront présentés aux récipiendaires à une occasion convenable déterminée par les chefs de division.

