**Avis de confidentialité**

Les renseignements se trouvant sur ce document sont recueillis en vertu des articles 7 et 11.1 de la[*Loi sur la gestion des finances publiques*](http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/f-11/)  aux fins de l’application de la [*Directive sur le Programme de gestion du rendement (PGR) pour les cadres supérieurs*](http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=14226&section=text)*.*

Ce document sera conservé dans le module sur les ententes de rendement du [Système de la gestion des talents des cadres supérieurs](https://talent.tbs-sct.gc.ca/etms-sgtcs/connexion-fra.aspx). Les ressources humaines et les administrateurs généraux de l'administration publique centrale peuvent avoir accès à ces renseignements et les utiliser aux fins de la production de rapports pour la haute direction, de la vérification, de la réalisation d'analyses statistiques, de la gestion des talents et de la planification de la relève. Le Secrétariat du Conseil du trésor peut se servir des données agrégées pour l'analyse des politiques, la réalisation d'analyses statistiques, la vérification, la recherche et l'évaluation des programmes.

Les renseignements personnels sont protégés en vertu de la [*Loi sur la protection des renseignements personnels*](http://lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-21/) et seront versés au [*Fichier ordinaire, Programme de gestion du rendement des employés POE 912*.](https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/acces-information-protection-reseignements-personnels/acces-information/renseignements-programmes-fonds-renseignements.html) En vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, les employés ont le droit de demander de consulter leurs renseignements personnels détenus par une organisation gouvernementale et de demander que des corrections y soient apportées s'ils estiment qu'ils contiennent des erreurs ou relèvent des omissions. Si vous avez besoin de précisions sur cet avis, communiquez avec le coordonnateur de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels de votre organisation ou avec le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada.

La conservation et l'élimination des renseignements sur la gestion du rendement seront effectuées conformément aux délais de conservation relatifs aux fonctions administratives et opérationnelles communes proposés dans les [outils génériques d’évaluation](http://www.bac-lac.gc.ca/fra/services/gestion-ressources-documentaires-gouvernement/lignes-directrices/outils-generiques-evaluation/Pages/introduction.aspx) de Bibliothèque et Archives Canada.

# **Renseignements personnels**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Employé** | | **Gestionnaire** |
| Nom : |  | Nom : |
| Titre : |  |
| Groupe et niveau de titularisation : |  | Titre : |
| Groupe et niveau intérimaire (si applicable) : |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Première langue officielle :**  Français  Anglais | | |
| **Résultats d’évaluation de langue seconde** | | **Date d’échéance**  **AAAA-MM-JJ** |
| **Compréhension de l’écrit** | A B C E  X N/A |  |
| **Expression écrite** | A B C E  X N/A |  |
| **Compétence orale** | A B C E  X N/A |  |

# **Engagements, mesures de rendement et réalisations**

Les engagements sont directement liés aux priorités gouvernementales et organisationnelles, et ils constituent les principaux résultats que les cadres supérieurs doivent atteindre en fonction de la portée de leurs responsabilités. Les engagements doivent être **SMART** - spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels. Les ententes de rendement comportent habituellement de 5 à 6 engagements qui appuient les objectifs individuels et organisationnels et requièrent une démonstration continue des [compétences clés en leadership](https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/perfectionnement-professionnel/profil-competence-cle-leadership/exemples-comportements-efficaces-inefficaces.html). Pour de l’aide à développer des engagements et des mesures de rendement, veuillez consulter les ressources disponibles sur [GCpédia.](http://www.gcpedia.gc.ca/wiki/Gestion_des_cadres_sup%C3%A9rieurs_et_d%C3%A9veloppement_du_leadership/Ressources)

## Engagements : Priorités ministérielles pangouvernementales

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Engagement** | **Mesure(s) de rendement** | **Réalisations** |
|  |  |  |
|  |
|  |
|  |  |  |
|  |
|  |
|  |  |  |
|  |
|  |

## Autres engagements

| **Engagement** | **Mesure(s) de rendement** | **Réalisations** |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  |
|  |
|  |  |  |
|  |
|  |
|  |  |  |
|  |
|  |
|  |  |  |
|  |
|  |
|  |  |  |
|  |
|  |
|  |  |  |
|  |
|  |

1. **Plan d’apprentissage et de perfectionnement**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Objectif** | **Activité** | **Catégorie** | **Coût** | **Date de début (AAAA-MM-JJ)** | **Date de fin**  **(AAAA-MM-JJ)** | **Type** | **État** |
|  |  | Perfectionnement professionnel  Propre à l’emploi (obligatoire)  Propre à l’emploi (autre) | **$** |  |  | Activité en cours d’emploi  Mentorat/Encadrement  Cours  Programme de perfectionnement  Autre: | Non débuté  En cours  Complété |
|  |  | Perfectionnement professionnel  Propre à l’emploi (obligatoire)  Propre à l’emploi (autre) | **$** |  |  | Activité en cours d’emploi  Mentorat/Encadrement  Cours  Programme de perfectionnement  Autre: | Non débuté  En cours  Complété |
|  |  | Perfectionnement professionnel  Propre à l’emploi (obligatoire)  Propre à l’emploi (autre) | **$** |  |  | Activité en cours d’emploi  Mentorat/Encadrement  Cours  Programme de perfectionnement  Autre: | Non débuté  En cours  Complété |

1. **Signature de l’entente de rendement**

|  |  |
| --- | --- |
| Employé | Gestionnaire |
| J'ai pris connaissance du [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=25049), de la [*Politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat*](http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=25178&section=text) et du code de conduite de mon organisation. Je comprends que je dois me conformer à ces conditions d'emploi.  Mon gestionnaire et moi avons discuté du contenu de cette entente de rendement, incluant les activités d’apprentissage et de perfectionnement à entreprendre. Je comprends que l'évaluation de mon rendement pour la période couverte par cette entente sera basée sur mon rendement par rapport aux engagements et aux mesures de rendement indiqués dans cette entente de rendement et ma démonstration des [compétences clés en leadership.](https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/perfectionnement-professionnel/profil-competence-cle-leadership/exemples-comportements-efficaces-inefficaces.html) | L'employé et moi avons discuté du contenu de son entente de rendement, incluant les engagements, les mesures de rendement et les attentes concernant sa démonstration des [compétences clés en leadership](https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/perfectionnement-professionnel/profil-competence-cle-leadership/exemples-comportements-efficaces-inefficaces.html). Nous avons aussi discuté des activités d’apprentissage et de perfectionnement à entreprendre. |
| **Commentaires :** | **Commentaires :** |
| **Signature :** | **Signature :** |
| **Date (AAAA-MM-JJ) :** | **Date (AAAA-MM-JJ) :** |

1. **Signature de la revue de mi-année**

|  |  |
| --- | --- |
| Employé | Gestionnaire |
| Mon gestionnaire et moi avons discuté des progrès que j'ai réalisés par rapport aux engagements, à la démonstration des [compétences clés en leadership](https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/perfectionnement-professionnel/profil-competence-cle-leadership/exemples-comportements-efficaces-inefficaces.html) et au plan d'apprentissage et de perfectionnement. Nous avons mis à jour mon entente de rendement pour refléter les changements, le cas échéant. | L’employé et moi avons discuté de ses progrès par rapport aux engagements, à la démonstration des [compétences clés en leadership](https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/perfectionnement-professionnel/profil-competence-cle-leadership/exemples-comportements-efficaces-inefficaces.html) et au plan d'apprentissage et de perfectionnement. Nous avons mis à jour l’entente de rendement pour refléter les changements, le cas échéant. |
| **Commentaires :** | **Commentaires :** |
| **Signature :** | **Signature :** |
| **Date (AAAA-MM-JJ) :** | **Date (AAAA-MM-JJ) :** |

1. **Évaluation descriptive**

## Réalisations à l’égard des engagements

|  |
| --- |
|  |

## Démonstration des [compétences clés en leadership](https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/perfectionnement-professionnel/profil-competence-cle-leadership/exemples-comportements-efficaces-inefficaces.html)

|  |
| --- |
|  |

1. **Cote de rendement**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cote** | **Pas en mesure d’évaluer**  **(Niveau 0)** | **N’a pas atteint**  **(Niveau 1)** | **Atteint -**  **(Niveau 2)** | **Atteint**  **(Niveau 3)** | **Atteint +**  **(Niveau 4)** | **Surpassé**  **(Niveau 5)** |
| **Définition** | Le rendement n’a pas pu être évalué pour diverses raisons, notamment ne pas avoir exercé les fonctions du poste depuis suffisamment de temps pour qu’il soit possible d’évaluer adéquatement le rendement. | N’a pas atteint les objectifs de rendement. | N’a pas atteint tous les objectifs de rendement ou les a atteints dans l’exercice de fonctions dont la portée et la complexité étaient bien moindres que celles d’autres cadres supérieurs de même niveau. | A pleinement atteint les objectifs de rendement. | A dépassé les objectifs de rendement ou les a atteints dans l’exercice de fonctions dont la portée et la complexité étaient bien supérieures à celles d’autres cadres supérieurs de même niveau. | A affiché un rendement réellement exceptionnel qui a surpassé considérablement les objectifs. |
| **Réalisation des engagements** **et démonstration des** [**compétences clés en leadership**](https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/perfectionnement-professionnel/profil-competence-cle-leadership/exemples-comportements-efficaces-inefficaces.html) |  |  |  |  |  |  |
| **Si le rendement ne peut être évalué, indiquer une raison :** | | Non cadre supérieur intérimaire pour une période insuffisante  Formation linguistique  Nouveau en poste  Échanges Canada  Retraite/Démission  Congé  Mutation spéciale  Autre | | | | |

1. **Signature de l’évaluation du rendement**

|  |  |
| --- | --- |
| Employé | Gestionnaire |
| Mon gestionnaire et moi avons discuté du contenu de mon entente de rendement, y compris l’évaluation de mon rendement à l'égard de mes engagements, des mesures de rendement connexes et ma démonstration des [compétences clés en leadership](https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/perfectionnement-professionnel/profil-competence-cle-leadership/exemples-comportements-efficaces-inefficaces.html). Nous avons aussi discuté de la réalisation de mes objectifs d’apprentissage et de perfectionnement. | L'employé et moi avons discuté du contenu de son entente de rendement, incluant l’évaluation de son rendement à l'égard des engagements, des mesures de rendement et sa démonstration des [compétences clés en leadership](https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/perfectionnement-professionnel/profil-competence-cle-leadership/exemples-comportements-efficaces-inefficaces.html). Nous avons aussi discuté de la réalisation de ses objectifs d’apprentissage et de perfectionnement. |
| **Commentaires :** | **Commentaires :** |
| **Signature :** | **Signature :** |
| **Date (AAAA-MM-JJ) :** | **Date (AAAA-MM-JJ) :** |