**CE QU’IL FAUT SAVOIR À PROPOS:**

**DES COMITÉS D’EXAMEN DE LA GESTION DU RENDEMENT ET DES TALENTS**

**DES EMPLOYÉS À EDSC**

Des comités d’examen veillent à ce que la gestion du rendement et des talents au sein de l’organisation soit faite de façon équitable et uniforme conformément [*Directive sur la gestion du rendement*](http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=27146) du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) au sein d’EDSC pour les employés non EX.

­

**Définition**

**Pourquoi**

**Ils sont en place?**

La [*Directive sur la gestion du rendement*](http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=27146) exige que les chefs des ressources humaines mettent sur pied des comités d’examen afin d’assurer l’orientation et la surveillance des programmes de gestion du rendement et des talents des employés. Les comités d’examen jouent un rôle essentiel quand il s’agit d’aider le Ministère à appuyer une culture de rendement élevé.

**Qui**

**sont les membres?**

À EDSC, des comités d’examen ministériels ont été créés au sein de chaque direction générale/région du Ministère; leurs fonctions s’inscrivent dans le rôle des comités de gestion des effectifs.

**Appui**

**aux**

**Employés**

**Appui**

**aux Gestionnaires**

***À la mi‑exercice :***

* un examen de mi‑exercice est réalisé pour tous les employés
* un suivi en est fait

***Au début de l’exercice :***

* tous les employés ont une entente de rendement remplie
* tous les employés ont des plans d’apprentissage et de perfectionnement
* un suivi en est fait

***À la fin de l’exercice :***

* tous les employés ont une évaluation du rendement finale et une cote de rendement a été attribuée à chaque employé
* un suivi en est fait
* un plan de gestion des talents peut être élaboré lorsque le gestionnaire et l’employé conviennent de la mise en place d’un tel plan
* un plan d’amélioration est obligatoire pour les employés dont le rendement ne rencontre par les attentes
* une analyse des rapports de fin d’exercice a été complétée afin d’évaluer notamment les niveaux de conformité, les résultats et les tendances et de prendre des mesures appropriées

***Tout au long du cycle de gestion du rendement :*** Les périodes de stage soient respectées

compliance of probation periods

**Rôle**

**clé**

Encore plus d’info?

* Un rôle stratégique dans le cadre de la surveillance ministérielle quand il s’agit de mettre en œuvre la gestion du rendement et des talents, d’en rendre compte; et
* Un rôle d’analyse qui consiste à examiner les tendances et la situation de certains employés pour veiller à ce qu’ils reçoivent du soutien et pour assurer l’uniformité des mesures prises dans les cas où les employés dépassent les attentes ou n’y répondent pas.
*
* [Le site du SCT consacré à la gestion du rendement – Comités d’examen](http://intranet.canada.ca/hr-rh/ptm-grt/pm-gr/pmc-dgr/rp-ce-fra.asp)
* Les comités d’examen représentent un appui supplémentaire dans le partage des normes communes pour l’attribution des cotes.
* Ils peuvent également aider les gestionnaires à examiner les moyens concrets possibles de soutenir les employés dans leur quête d’amélioration de leur rendement.
* Enfin, ils peuvent aider les gestionnaires à trouver des occasions de perfectionnement pour les employés qui démontre un rendement élevé continu.
* Les comités d’examen surveillent l’attribution des cotes de rendement et l’élaboration des plans d’amélioration du rendement et de gestion des talents et veillent à l’uniformité de ceux‑ci, et
* Ils s’assurent que des normes communes sont appliquées et que les processus sont uniformes et justes.
* Les comités d’examen n’attribuent pas les cotes individuelles de rendement.
* Ce sont les gestionnaires et les superviseurs qui sont responsables de tous les aspects de la gestion du rendement des employés; ils doivent notamment discuter avec leurs employés de leur rendement, établir les cotes de rendement et saisir les cotes dans l’application GRFP.
* Les équipes de gestion de la direction générale/région ont pour leur part la responsabilité de discuter de la façon d’appliquer et d’attribuer les cotes.
* Une discussion entre les gestionnaires permet à tous, peu importe leur contexte opérationnel, d’avoir la même compréhension de l’échelle de cotation et de la méthode d’évaluation du rendement. En outre, une telle discussion donne l’occasion de s’entretenir sur des situations survenant couramment dans l’évaluation du rendement (nouveaux employés, employés en congé, nominations intérimaires, etc.) et de réduire le risque de partialité de façon uniforme.

Les comités d’examen étudient des rapports comprenant les données sur le rendement à différents moments pendant l’exercice pour assurer que :

**Ce qu’ils ne font**

**pas**

**Que**

**font-ils?**