



Programme de gestion du rendement

Foires aux questions (FAQ)

QUESTIONS

Directive sur la gestion du rendement	2
Q.1 Qu'est-ce que la Directive sur la gestion du rendement?	
Q.2 À quels employés la directive s'applique-t-elle?	
Q.3 La directive s'applique-t-elle aux employés exclus et non représentés?	
Comités d'examen.....	3
Q.4 À quoi servent les comités d'examen?	
Protection des renseignements personnels.....	3
Q.5 Dois-je donner mon consentement pour qu'une autre personne que mon gestionnaire ou superviseur puisse consulter mon entente de rendement actuelle ou les ententes précédentes?	
Tenue des documents	3
Q.6 Où les ententes de rendement sont-elles enregistrées et pourquoi ai-je besoin d'une maCLÉ?	
Cycle de gestion du rendement.....	4
Q.7 Qu'est-ce que le cycle de gestion du rendement?	
Q.8 Comment établissons-nous des ententes de rendement lorsque des employés sont embauchés durant le cycle de gestion du rendement?	
Gestion des employés en période de stage	4
Q.9 Quelle est la durée d'une période de stage? Cela dépend-il de la convention collective de certains groupes?	
Q.10 Est-ce qu'une période de stage peut être prolongée?	
Objectifs de travail, compétences et cotes de rendement.....	5
Q.11 Qu'est-ce que les objectifs de travail?	
Q.12 Qu'est-ce que les compétences essentielles?	
Q.13 Pourquoi est-il important d'attribuer des cotes aux objectifs de travail et aux compétences essentielles?	
Q.14 Utilise-t-on une échelle d'évaluation commune pour la gestion du rendement dans l'ensemble de la fonction publique?	

Réponses

Directive sur la gestion du rendement

1. Qu'est-ce que la Directive sur la gestion du rendement?

La [Directive sur la gestion du rendement](#), requiert la tenue d'activités de gestion du rendement pour tous les employés de l'administration publique centrale (APC). L'objectif consiste à faire de la fonction publique fédérale une institution du XXI^e siècle qui s'adapte à l'évolution des besoins des Canadiens, qui mène les activités du gouvernement avec efficacité et efficience, et qui rend compte des résultats. La directive jette les bases d'une approche juste, équitable, uniforme et rigoureuse en matière de gestion du rendement dans l'APC. Elle reconnaît que les employés ne peuvent développer leurs aptitudes et leurs compétences à moins de savoir comment ils atteignent leurs objectifs et comment ils peuvent améliorer leur rendement. [source : SCT]

2. À quels employés la directive s'applique-t-elle?

Sauf exclusion aux termes d'une loi, d'un règlement ou d'un décret particulier, la [Directive sur la gestion du rendement](#) s'applique à tous les employés des ministères et organismes de l'administration publique centrale, dont la liste figure aux annexes I et IV de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#). Constituent des **exceptions les personnes suivantes** : [source : SCT]

- Personne occupant un poste de niveau EX ou LC;
- Personne qui n'est pas ordinairement astreinte à travailler plus du tiers du temps normalement exigé des personnes exécutant des tâches semblables;
- Personnel militaire de la Défense nationale ou membres du Programme des gendarmes spéciaux de la Gendarmerie royale du Canada;
- Personne employée à titre occasionnel;
- Personne employée de manière saisonnière ou pour trois mois ou moins;
- Personne employée au titre d'un programme désigné par l'employeur comme un programme d'emploi pour les étudiants;
- Personnel contractuel, personnel d'agence ou bénévoles.

3. La directive s'applique-t-elle aux employés exclus et non représentés?

Oui, l'entente de rendement de la fonction publique normalisée doit être utilisée afin d'établir les attentes en matière de rendement des employés en début d'année et de consigner les résultats de leur examen semestriel ainsi que ceux de leur évaluation de rendement de fin d'année. L'attribution de la rémunération au rendement se fera en fonction des cotes consignées dans l'Entente de rendement de la fonction publique. [source : SCT]

Comité d'examen

4. À quoi servent les comités d'examen?

Les [comités d'examen](#) jouent un rôle stratégique dans la mise en œuvre des programmes ministériels de gestion du rendement. Ils doivent veiller à ce que la directive soit appliquée de façon uniforme et équitable, et que ses exigences soient respectées au sein du ministère ou de l'organisme.

Protection des renseignements personnels

5. Dois-je donner mon consentement pour qu'une autre personne que mon gestionnaire ou superviseur puisse consulter mon entente de rendement actuelle ou les ententes précédentes?

Le consentement de l'employé n'est pas nécessaire si l'information est obtenue et utilisée aux fins suivantes :

- Le but pour lequel l'information avait été recueillie;
- Un usage compatible, comme étayer des décisions relatives aux promotions, aux rétrogradations, aux mutations, à l'aide aux employés, aux mesures disciplinaires et aux cessations d'emploi.

Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez le [But de la collecte figurant sous la rubrique « Évaluation de la gestion du rendement » du fichier de renseignements personnels POE 912](#).

Tenue des documents

6. Où les ententes de rendement sont-elles enregistrées et pourquoi ai-je besoin d'une maCLÉ?

Les ententes de rendement sont enregistrées dans l'application en ligne de la gestion du rendement de la fonction publique (GRFP). Vous devez obtenir une **maCLÉ** afin de pouvoir utiliser l'application GRFP. Tous les utilisateurs accéderont à l'application GRFP à partir du portail du SCT. Un mot de passe lié à **maCLÉ** est nécessaire pour ouvrir une session sur le portail. Il s'agit de la même **maCLÉ** que celle utilisée pour accéder aux autres applications du gouvernement du Canada, telles que les Applications Web de la rémunération. D'autres renseignements sur **maCLÉ** sont disponibles sur le site de [Services partagés Canada](#).

Cycle de gestion du rendement

7. Qu'est-ce que le cycle de la gestion du rendement?

La gestion du rendement est un processus continu. On fournit régulièrement aux employés une rétroaction et un soutien dans le cadre d'un dialogue continu sur le rendement au travail entre les gestionnaires ou superviseurs et leurs subordonnés. Pour de plus amples renseignements, veuillez-vous référer au [processus de la gestion du rendement](#).

8. Comment établissons-nous des ententes de rendement lorsque des employés sont embauchés durant le cycle de gestion du rendement?

Dans le cas d'une mutation au sein de la même organisation ou d'une mutation d'un autre ministère ou organisme de l'administration publique centrale, l'entente de rendement portant jusqu'au moment de la mutation aura été remplie par l'ancien gestionnaire ou superviseur. Le nouveau gestionnaire gèrera simplement cette entente à partir de la date de la mutation, en l'adaptant au besoin. Aux fins de l'évaluation du rendement de l'employé en milieu ou en fin d'exercice, le nouveau gestionnaire ou superviseur consultera l'ancien gestionnaire ou superviseur, au besoin.

Les nouveaux employés venant de l'extérieur de la fonction publique ne disposeront d'aucune entente de rendement préexistante. Par conséquent, il convient, au moment de leur nomination, d'en établir une aussitôt que possible qui comporte des objectifs de travail et un plan d'apprentissage et de perfectionnement. Cette entente permet également de suivre les nouveaux employés au cours de leur [période de stage](#).

Gestion des employés en période de stage

9. Quelle est la durée d'une période de stage? Cela dépend-il de la convention collective de certains groupes?

La période de stage est normalement d'une durée d'un an, mais il y a quelques exceptions qui sont indiqués à [l'Annexe du Règlement du SCT](#).

10. Est-ce qu'une période de stage peut être prolongée?

Une période de stage ne peut pas être prolongée. Il y a seulement une période de stage lors d'une nomination initiale à la fonction publique fédérale. Toutefois, la période de stage ne comprend pas de période de temps pour les cas suivants, tel qu'indiqué ci-dessous :

- 1) La période de stage ne comprend pas:
 - (a) Les périodes de congé non payé;

- (b) Les périodes de formation linguistique à plein temps;
 - (c) Les périodes de congé payé de plus de 30 jours consécutifs; ou
 - (d) Dans le cas du fonctionnaire saisonnier, les périodes pendant lesquelles il n'est pas tenu d'exercer les fonctions de son poste en raison de leur nature saisonnière.
- 2) La période de stage du fonctionnaire handicapé à l'égard duquel doivent être prises des mesures d'adaptation commence à la date de prise des mesures.

Objectifs de travail, compétences et cotes de rendement

11. Qu'est-ce que les objectifs de travail?

Les [objectifs de travail](#) constituent un accord mutuel qui précise les objectifs de travail que l'employé est censé atteindre au cours du cycle de gestion du rendement. Les objectifs de travail ne sont pas une liste de toutes les activités et responsabilités rattachées au poste de l'employé, mais plutôt une association directe entre le travail que l'employé effectue, le plan opérationnel de l'organisation et les priorités stratégiques du ministère.

12. Qu'est-ce que les compétences essentielles?

De façon générale, les [compétences essentielles](#) sont des comportements ou des actions que la personne occupant un poste est tenue d'exécuter adéquatement. Elles sont propres à l'organisation et assorties d'ensembles [d'indicateurs comportementaux](#). Les compétences essentielles s'appliquent à tous les employés d'une organisation, quelle que soit leur niveau ou leur profession.

13. Pourquoi est-il important d'attribuer des cotes aux objectifs de travail et aux compétences essentielles?

Les compétences indiquent ce qui est important pour l'organisation et orientent le rendement dans les domaines souhaités. Sur le plan de la gestion du rendement, les compétences établissent explicitement de la façon dont le travail est accompli (le « **comment** ») est tout aussi important que le travail proprement dit (le « **quoi** »). Par exemple, un employé qui atteint ses objectifs de travail en contrevenant au [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#) ou aux normes professionnelles, en provoquant l'hostilité de ses collègues, ou en gaspillant les deniers publics risque de causer des problèmes susceptibles de nuire à la productivité de l'effectif et de ternir la réputation de la fonction publique fédérale.

14. Utilise-t-on une échelle d'évaluation commune pour la gestion du rendement dans l'ensemble de la fonction publique?

Oui, une [*échelle d'évaluation*](#) commune à cinq points est utilisée (sauf dans les rares cas où une convention collective renvoie à une autre échelle, comme la convention collective des Praticiens du droit (LP)). Les cotes facilitent l'évaluation du rendement des employés dans l'ensemble de l'administration publique centrale.

Dernière mise à jour : 18 sept 2017