



APPLICATION

- 24.1 Cette politique s'applique à tous les employés des FNP, à l'exception des employés occasionnels ou en stage probatoire.

AUTORITÉ APPROBATRICE

Chef des ressources humaines (CRH)

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS

- 24.2 Toutes les demandes de renseignements concernant l'interprétation et l'application de cette politique doivent être adressées au GRH ou au GRRH et, au besoin, transmises au BPR.

DÉFINITIONS

- 24.3 La terminologie suivante est utilisée dans cette politique :
- Compétence (Competence) : l'ensemble des connaissances, des compétences et des capacités qui permettent à l'employé de s'acquitter de ses fonctions efficacement.
 - Incompétence (Incompetence) : lorsque l'employé, bien que prêt à s'acquitter de ses fonctions, en est incapable en raison d'un manque de connaissances, de compétences ou de capacités.

OBJET DE LA POLITIQUE

- 24.4 Les objectifs de cette politique sont:
- de fournir un cadre pour l'application du counselling en matière de rendement; et
 - de fournir des lignes directrices pour l'application du counselling officiel et informel en matière de rendement.

POLITIQUE GÉNÉRALE

- 24.5 La politique des FNP sur le rendement des talents fournit aux gestionnaires des lignes directrices pour discuter avec l'employé des responsabilités et des objectifs de l'emploi et lui donner de la rétroaction concernant son rendement.
- 24.6 Tous les employés doivent répondre aux attentes et aux normes en matière de rendement pour tous les aspects de leur emploi.

RENDEMENT INSATISFAISANT

- 24.7 Le rendement est insatisfaisant lorsque l'employé ne répond pas aux attentes ou aux normes en matière de rendement exigées dans le cadre de son emploi. Dans un tel cas, le gestionnaire prend des mesures pour régler la situation.

- 24.8 Si le rendement insatisfaisant est lié à des questions de comportement (plutôt que de compétences), la politique sur la discipline est appliquée.
- 24.9 Si la cause du rendement insatisfaisant s'avère une question liée au travail indépendante de la volonté de l'employé, le gestionnaire, en consultation avec le GRH, détermine la manière appropriée de régler la situation.
- 24.10 Si le rendement insatisfaisant est lié à des questions d'incompétence, le gestionnaire, en consultation avec le GRH, donne à l'employé du counselling afin de l'aider à surmonter ses lacunes de rendement.

COUNSELLING EN MATIÈRE DE RENDEMENT

- 24.11 Lorsque l'employé est informé que son rendement est insatisfaisant, le gestionnaire le rencontre régulièrement afin de lui fournir de l'encadrement, des conseils, une orientation, de la formation et de la rétroaction de sorte à l'aider à améliorer son rendement pour qu'il soit satisfaisant.
- 24.12 Le gestionnaire, en consultation avec son GRH, peut considérer une gamme d'options pour assurer le counselling en matière de rendement, notamment :
- fournir du counselling informel en matière de rendement;
 - donner de la formation supplémentaire;
 - fournir du counselling officiel en matière de rendement;

COUNSELLING INFORMEL EN MATIÈRE DE RENDEMENT

- 24.13 Le counselling informel en matière de rendement consiste à rencontrer l'employé afin de lui signaler les préoccupations, à explorer les causes de son rendement insatisfaisant et à lui fournir de l'encadrement, des conseils ou de l'orientation afin de l'aider à surmonter ses lacunes de rendement.

FORMATION SUPPLÉMENTAIRE

- 24.14 Si le gestionnaire l'estime adéquat, possible et raisonnable, il peut trouver des cours de formation qui aideront l'employé à acquérir des connaissances, des compétences ou des capacités qui lui permettront d'améliorer son rendement pour qu'il soit acceptable.

COUNSELLING OFFICIEL EN MATIÈRE DE RENDEMENT

- 24.15 Si le gestionnaire ayant le pouvoir délégué lié aux RH approprié l'estime adéquat, possible et raisonnable, il peut utiliser des lettres ou les formulaires rendement des talents pour fournir à l'employé de la rétroaction, des conseils et de l'encadrement par écrit concernant son rendement afin d'aider l'employé à acquérir les connaissances, les compétences ou les capacités nécessaires pour surmonter ses lacunes de rendement.
- 24.16 Si l'employé qui a fait preuve d'incompétence a été informé que son rendement était insatisfaisant et a été incapable d'améliorer son rendement à un niveau adéquat malgré de la formation et de la surveillance raisonnables, le gestionnaire ayant les pouvoirs délégués liés aux RH appropriés peut, en consultation avec son GRH, mettre l'employé en période d'évaluation officielle en lui remettant un plan d'amélioration du rendement.
- 24.17 Le plan d'amélioration du rendement est un avis écrit, remis à l'employé, qui décrit en détail ses lacunes manifestes sur le plan du rendement et qui dresse un plan ou un programme détaillé raisonnable visant à corriger ces lacunes.

- 24.18 Le plan d'amélioration du rendement doit comprendre les éléments essentiels suivants :
- a. les détails concernant le rendement insatisfaisant de l'employé;
 - b. les détails concernant les normes de rendement que doit atteindre l'employé et des échéances raisonnables pour les atteindre;
 - c. les détails concernant la période d'évaluation. Normalement, les périodes d'évaluation sont les suivantes :
 - i. pour les employés de catégorie II, la période ne sera normalement pas supérieure à six (6) mois, ni inférieure à un (1) mois,
 - ii. pour les employés de catégorie I, la période ne sera normalement pas supérieure à trois (3) mois, ni inférieure à un (1) mois;
 - d. des renseignements quant à l'aide disponible pour aider l'employé à améliorer son rendement ou à surmonter ses lacunes. Il peut s'agir de formation supplémentaire, de tutorat et d'encadrement, selon les circonstances du cas;
 - e. un énoncé indiquant que si le rendement insatisfaisant se poursuit et/ou que le rendement n'atteint pas le niveau requis ou que les lacunes ne sont pas surmontées, l'employé pourrait être renvoyé sans autre préavis.
- 24.19 Il faut remettre à l'employé une copie du plan d'amélioration du rendement. L'employé signe le plan d'amélioration du rendement afin de reconnaître qu'il l'a lu et qu'il en comprend le contenu. Une copie signée sera versée au dossier de l'employé.
- 24.20 Pendant la période d'évaluation, le gestionnaire doit rencontrer l'employé régulièrement pour discuter du rendement et des progrès de ce dernier. La fréquence des rencontres dépend des faits et de la nature de la lacune, mais en général, on recommande qu'elles aient lieu plusieurs fois par mois.
- 24.21 Si l'utilisation du plan d'amélioration du rendement donne des résultats satisfaisants, l'affaire sera considérée comme réglée.
- 24.22 Si le rendement demeure insatisfaisant :
- a. il peut être possible de muter ou de rétrograder l'employé dans un poste davantage à la mesure de ses intérêts, ses compétences et ses capacités, si un tel poste est disponible;
 - b. l'employé peut être renvoyé pour motif valable conformément à la politique sur la cessation d'emploi.

AUTORITÉS

- 24.23 Les niveaux de responsabilité sont les suivants :
- a. les employés sont responsables de ce qui suit :
 - i. s'acquitter de leurs fonctions de manière satisfaisante et continuer de se perfectionner dans leur emploi,
 - ii. porter dès que possible à l'attention de leur gestionnaire tout problème lié au travail ou toute situation personnelle qui peut limiter leur rendement afin que le gestionnaire, en consultation avec le GRH, puisse déterminer la manière de régler ces situations du point de vue de l'emploi;
 - b. les gestionnaires sont responsables de ce qui suit :
 - i. veiller à ce que leurs employés soient au courant des attentes en matière de rendement,
 - ii. régler les questions de rendement insatisfaisant;
 - c. les gestionnaires identifiés dans la Délégation des pouvoirs liés aux RH en ce qui a

trait aux cas de counselling en matière de rendement de l'employé sont responsables de déterminer, en consultation avec le GRH, la mesure de counselling en matière de rendement appropriée si le rendement de l'employé au travail ne répond pas aux attentes;

- d. les GRH sont responsables de ce qui suit :
 - i. prodiguer des conseils aux gestionnaires quant aux options permettant de régler les cas de rendement insatisfaisant et aider à régler les cas de rendement insatisfaisant,
 - ii. surveiller l'application de cette politique;
- e. les GRRH sont responsables d'effectuer des vérifications de conformité avec les GRH afin de s'assurer de l'application adéquate de cette politique.

RÉFÉRENCES

24.24 La législation suivante est pertinente au contenu de cette politique :

- *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- *Loi sur la gestion des finances publiques*