
Entente de rendement

Cette entente de rendement constitue un accord mutuel entre nom, titre, organisme et nom, titre, organisme concernant les attentes en matière de rendement.

Résultats liés aux programmes et aux politiques

Ces engagements reflètent les domaines prioritaires de l'organisme au cours du cycle de rendement relatif aux plans d'activités. Certains engagements doivent être liés à des priorités du gouvernement à l'égard desquels le sous-ministre apportera une contribution personnelle et individuelle notable. Ce sont des défis, mais ils demeurent réalisables grâce à l'influence et au contrôle de la personne pourvu qu'on y consacre les efforts voulus. Ils sont également des résultats mesurables. On s'attend à ce que les titulaires élaborent de 3 à 5 engagements.

Les engagements sont également axés sur des résultats mesurables. Chaque engagement doit être accompagné de mesures de rendement connexes, qui sont des observations ou des données qui déterminent et définissent si les engagements ont été respectés et dans quelle mesure. Elles serviront à la rédaction de l'évaluation à la fin du cycle de rendement.

À la fin du cycle de rendement, une auto-évaluation du succès avec lequel la personne a réalisé ces engagements doit être transmise au greffier du Conseil privé; cette auto-évaluation est prise en compte dans le cadre de l'ensemble du processus d'évaluation.

(EXEMPLES D'ENGAGEMENTS)

1. Avec l'aide des collègues, établir une vision claire et complète de l'organisme, y compris des structures et des systèmes requis pour sa mise en œuvre.

Mesures du rendement

- a. Définir avec les intervenants la vision organisationnelle;
- b. Préparer, en collaboration avec les partenaires au sein du portefeuille, le plan stratégique de l'organisation pour les cinq prochaines années;
- c. Embaucher le personnel nécessaire dans les délais prescrits;
- d. Examiner et approuver les plans de chacune des divisions, et veiller à ce que leurs bureaux soient ouverts au public d'ici octobre.

2. Susciter intérêt et appuis à l'égard de l'organisme de sorte qu'elle puisse accroître les ressources disponibles pour ses programmes.

Mesures du rendement

- a. Soutien de la part des ministères clés;
- b. Reconnaissance particulière dans des déclarations publiques de la part d'entreprises privées et du gouvernement;
- c. Une réelle augmentation du budget des crédits concernant le programme de l'organisme pour la prochaine année financière.

3. En collaboration avec les intervenants, veiller à ce que les programmes soient mieux adaptés aux besoins des Canadiens et Canadiennes et à ce que les services soient offerts de la façon la plus rapide, la plus opportune et la plus efficiente possible.

Mesures du rendement

- a. Compléter l'élaboration d'une position fédérale et d'une approche fédérale-provinciale-territoriale pour tirer parti des possibilités, notamment en ce qui concerne les nouvelles initiatives ou les activités;
- b. Cerner des modifications à apporter aux politiques ou aux programmes en vue de favoriser l'efficacité;
- c. Cerner les contraintes réglementaires et prendre les moyens pour éliminer ces contraintes.

Résultats de gestion

On évaluera également les progrès des titulaires responsables de la gestion d'un organisme par rapport aux responsabilités de gestion et aux responsabilités organisationnelles principales décrites dans le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG). Elles constituent des engagements génériques pour l'ensemble des sous-ministres. D'autre part, toute priorité convenue avec le secrétaire du Conseil du Trésor fait partie intégrante de l'entente de rendement.

Il n'est donc pas nécessaire d'élaborer des engagements individuels relatifs aux résultats de gestion.

À la fin du cycle de rendement, une auto-évaluation du succès atteint dans la poursuite des priorités du CRG doit être transmise au greffier du Conseil privé; cette auto-évaluation est prise en compte dans le cadre de l'ensemble du processus d'évaluation.

Résultats de leadership

On s'attend à ce que les titulaires fassent preuve des compétences en leadership nécessaires pour s'acquitter avec succès des responsabilités de leur emploi. L'évaluation du rendement des titulaires sera basée sur les compétences décrites dans le profil des compétences clés en leadership. Elles constituent des engagements génériques pour l'ensemble des sous-ministres.

Il n'est donc pas nécessaire d'élaborer des engagements individuels relatifs aux résultats de leadership.

À la fin du cycle de rendement, une auto-évaluation du succès atteint dans la réalisation des **résultats de leadership** doit être transmise au greffier du Conseil privé; cette auto-évaluation est prise en compte dans le cadre de l'ensemble du processus d'évaluation.

Formation et apprentissage

Les titulaires doivent préciser leurs objectifs de formation et d'apprentissage pour le cycle de rendement en cours.

Signature

Date