

LA FORMULE DU RAPPORT D'APPRÉCIATION

Cases à cocher

Il n'y a plus de cases à cocher pour les critères d'évaluation individuels. Cependant, l'évaluateur ne doit pas remplacer arbitrairement une case à cocher par la simple mention du niveau de rendement (p. ex., par les mots «pleinement satisfaisant» ou «supérieur»). Il a la responsabilité de fournir une justification suffisante pour étayer son appréciation du niveau de rendement manifesté par l'employé¹. Les jurys d'avancement et les comités d'examen des appréciations se fonderont sur le contenu global du rapport d'appréciation pour prendre leurs décisions.

Formation et perfectionnement

Une nouvelle formule de perfectionnement des compétences² remplace la partie V - Formation et perfectionnement - de l'ancien rapport d'appréciation des agents FS. Cette formule doit être remplie et soumise en même temps que le rapport d'appréciation, mais elle ne fera pas partie du rapport d'appréciation et ne sera pas versée au dossier d'appréciation de l'employé. Dans le passé, les employés hésitaient à indiquer leurs intérêts en matière de formation dans le contexte de l'appréciation de crainte que les jurys d'avancement ne pensent qu'il s'agissait de faiblesses, et les gestionnaires et les directions d'affectation utilisaient peu les renseignements figurant dans cette partie. Comme il y a lieu de **renforcer** le processus de recensement et de planification des besoins de formation, le gestionnaire devra remplir chaque année un plan distinct de formation et de perfectionnement pour ses employés. Le gestionnaire sera évalué d'après l'engagement qu'il démontre à l'égard de l'apprentissage continu et on s'attendra à ce qu'il crée des occasions informelles de perfectionnement pour ses employés, comme la formation sur le tas, des affectations spéciales et un encadrement individuel, de façon à suppléer aux ressources limitées de formation régulière offertes par l'Administration centrale.³

¹ Voir l'Annexe E - Qu'est-ce qu'une justification entière? - et l'Annexe G - Définition des niveaux de rendement.

² Voir l'Annexe I - Formule de perfectionnement des compétences.

³ Voir l'Annexe B - Définition de «qualités de chef et esprit d'équipe».