

Document d'information : la gestion du rendement et la convention collective FI

L'[article 50](#) de la convention collective FI établit les paramètres de l'évaluation formelle du rendement des employés. Les droits et obligations afférents sont notamment :

- Une garantie que la personne chargée de l'examen de votre rendement a été en mesure d'observer votre rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement.
- Le formulaire qui servira à l'examen de votre rendement doit vous avoir été remis au préalable, et vous avez droit d'accès à toutes les instructions fournies à la personne chargée de l'examen.
- Sur demande écrite, l'employé-e peut avoir accès à son dossier personnel.
- Lorsque l'employé-e doit faire l'objet d'une rétrogradation ou d'un licenciement pour un motif non disciplinaire, il ou elle a le droit, sur demande, d'être accompagné-e d'un représentant de l'ACAF à la réunion à laquelle une décision à cet égard doit être rendue.
- L'employé-e doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation indiquant qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et en obtenir copie. Il y a lieu de noter que la signature de votre évaluation de rendement ne signifie pas que vous souscrivez à son contenu. Si vous êtes en désaccord avec son contenu, vous avez le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen de votre rendement. Vous ne pouvez pas refuser de signer votre évaluation du rendement parce que vous êtes en désaccord avec son contenu.

Les évaluations du rendement peuvent avoir des répercussions importantes sur votre emploi. C'est pourquoi votre examen du rendement doit :

- être transparent et juste;
- se fonder sur des normes précises, mesurables et réalistes qui ont été clairement communiquées;
- être mené de bonne foi.

Si vous avez fait l'objet d'une évaluation du rendement injuste, qu'un plan d'action s'impose ou qu'il est question de vous rétrograder, de mettre fin à votre emploi ou de retenir votre prochaine augmentation d'échelon prévue, vous devriez consulter un conseiller ou une conseillère en relations de travail (labourrelations@acfo-acaf.com).

Griefs relatifs à la gestion du rendement

Selon votre situation particulière, divers mécanismes de recours pourraient être disponibles, notamment, mais sans pourtant s'y limiter, des discussions informelles, des ressources informelles de gestion des conflits (par ex., la médiation) ou la procédure de règlement des griefs.

Gardez à l'esprit qu'il est possible de présenter des griefs dans certaines situations, par exemple, lorsque :

- des méthodes injustes sont utilisées pour faire votre examen du rendement, notamment dans les cas de licenciement ou de rétrogradation pour rendement insatisfaisant;
- des objectifs ou des normes inappropriés ou déraisonnables sont appliqués à vous ou ne vous sont pas communiqués;
- les outils ou la formation nécessaires pour atteindre les normes sont insuffisants;
- les objectifs ou les indicateurs établis dans votre évaluation du rendement ne tiennent pas compte de votre handicap, de votre situation de famille ou de votre religion;
- le mauvais rendement entraîne des conséquences inappropriées (par ex., la retenue d'une augmentation d'échelon);
- l'examen d'un comportement normalement jugé « fautif » ou disciplinaire se fait au moyen d'une évaluation du rendement.

Si vous estimez avoir été évalué-e injustement lors de votre examen du rendement, veuillez communiquer avec notre équipe des relations du travail (labourrelations@acfo-acaf.com) afin que nous puissions vous aviser de vos droits et obligations.