

Introduction : Ce qui a changé et pourquoi

doivent tous deux indiquer sur la formule d'appréciation à quel moment a eu lieu l'examen.

Rémunération au rendement

La rémunération au rendement est recommandée par les comités d'examen des appréciations principalement en fonction de l'obligation de rendre compte (voir Partie II de la nouvelle formule d'appréciation), mais aussi en fonction du rendement global manifesté par l'employé au cours de l'année d'appréciation. L'évaluateur est donc tenu d'évaluer non seulement le rendement de l'employé, mais aussi ses résultats par rapport à ses objectifs principaux.

Critères d'appréciation révisés

Il y a cinq critères d'appréciation révisés : **innover et gérer le changement; promouvoir les intérêts du Canada et communiquer; qualités de chef et esprit d'équipe; service au client; intégrité professionnelle.** Les définitions de tous les autres critères ont été sensiblement modifiées. Tous les employés doivent être évalués en fonction des mêmes critères, bien que les attentes en matière de rendement changent selon le niveau de l'employé. La plupart des critères d'appréciation passent d'un niveau à l'autre, c.-à-d. que les employés sont censés posséder les compétences acquises aux niveaux inférieurs. Même si, pour le rendement, l'évaluateur doit s'attacher aux attentes décrites pour le niveau de l'employé, il doit aussi signaler les lacunes relatives aux compétences et aux capacités propres aux niveaux inférieurs.¹

¹ Voir l'Annexe B - Définition des compétences - et l'Annexe F - Corrélation entre les nouveaux et les anciens critères d'appréciation.