

Annexe G : Définition des niveaux de rendement

- il a fallu dans certains cas donner des instructions et des directives supplémentaires;
- la plupart des politiques et des procédures ont été comprises, mais certains objectifs n'ont pas été atteints.

Entièrement satisfaisant

L'employé a, sans exception notable, satisfait à toutes les compétences pour son groupe et niveau, et a pu parfois les surpasser. **Compétence et expertise approfondies.**

Parmi les indicateurs d'un rendement entièrement satisfaisant, mentionnons les suivants :

- le travail est toujours terminé à temps et dans le respect des lignes directrices relatives aux politiques et aux programmes;
- les résultats excèdent les attentes minimales;
- l'employé travaille dans le cadre des responsabilités convenues;
- l'employé atteint des objectifs sans qu'il soit nécessaire de le guider ou très peu;
- l'employé comprend et applique les politiques et procédures rapidement et avec succès;
- l'employé comprend très bien le rôle de l'unité de travail et y contribue;
- l'employé se débrouille bien avec des dossiers plus importants et plus étendus;
- les surveillants peuvent se fier à son jugement et à sa discrétion.

Supérieur

L'employé a fourni un rendement qui a dépassé de façon constante et significative les compétences pour son groupe et son niveau. **Réalisations remarquables et tangibles.** Parmi les indicateurs d'un rendement supérieur, mentionnons les suivants :

- le travail est souvent terminé avant le délai fixé;
- le travail est toujours réalisé dans le cadre des lignes directrices relatives aux politiques et aux programmes;
- l'employé travaille de façon autonome à peu près sans supervision;
- l'employé élabore des solutions à de grands problèmes;
- l'employé manifeste de l'initiative et cherche d'autres responsabilités;
- l'employé gère avec succès plusieurs projets simultanément et leur attribue la priorité qui convient;
- l'employé demeure calme et efficace sous forte pression.