

ANNEXE G

Définition des niveaux de rendement

Même si les cases à cocher ont été enlevées du rapport d'appréciation, il ne faut pas que l'évaluateur les remplace arbitrairement en mentionnant le niveau de rendement dans un texte narratif (p. ex., par les mots «pleinement satisfaisant» ou «supérieur»). Il revient à l'évaluateur de fournir une justification suffisante pour étayer son appréciation du niveau de rendement manifesté par l'employé conformément aux définitions des niveaux de rendement (décrites ci-dessous) et aux compétences¹ propres au groupe et niveau de l'employé.

Insatisfaisant

L'employé n'a pas satisfait aux compétences fondamentales pour son groupe et son niveau.

Parmi les indicateurs d'un rendement insatisfaisant, mentionnons les suivants :

- lacunes graves dans la quantité ou la qualité du travail;
- résultats insatisfaisants;
- échéances non respectées;
- défaut d'améliorer son rendement malgré une évaluation et une supervision constantes;
- les relations de travail avec les autres minent le travail de l'unité.

Satisfaisant

L'employé a satisfait à la plupart des compétences, mais non à toutes, pour son groupe et niveau.

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

- l'employé a répondu à la plus grande partie des attentes du superviseur, mais non à toutes;
- le travail est généralement accompli dans les délais fixés, mais il est arrivé que les échéances n'ont pas été respectées;

¹ Voir l'Annexe B - Définition des compétences - et l'Annexe C - Définition des connaissances