##

## DEFINITION DES CRITÈRES POUR LES AVOCATS

Le sommaire de l’ensemble du rendement de l’employé se traduit par l’un des quatre critères suivants : impossible à évaluer, ne correspond pas, rencontre très bien et dépasse.

Impossible à évaluer

1 - Si l’employé a été en congé pour toute la période visée la cote  « Impossible à évaluer » doit s'appliquer. Il faut toutefois compléter un ERAE et s'assurer d'établir les objectifs dès le retour de l'employé. De plus, quand la période d'examen est inférieure à six mois, soit parce que cet un nouvel employé ou un retour de congé, la décision relative au critère choisi sera laissée à la discrétion du superviseur; celui-ci doit voir si la durée justifie une évaluation du rendement de l'employé. S'il estime la durée insuffisante pour lui permettre de faire une évaluation équitable, le supérieur peut indiquer la cote « Impossible à évaluer ».

INSATISFAISANT

2 - Le rendement de l'employé ne correspond pas aux objectifs fixés et/ou aux exigences du poste. Ce critère est attribué à l'employé qui ne s'acquitte pas convenablement des exigences fondamentales du poste. Quelques indices possibles d'un rendement insatisfaisant la qualité du travail présente des  lacunes considérables;  la quantité de travail est inférieure à des normes acceptables et les résultats sont insuffisants; les délais sont rarement respectés et les relations professionnelles avec les collègues sont médiocres  et pourraient être néfastes au travail.

Rencontre très bien

3- Le rendement de l'employé rencontre très bien les objectifs fixés et/ou répond pleinement aux exigences du poste; il peut parfois les dépasser. Le critère signale une très bonne exécution des fonctions, notamment pour ce qui est des réalisations, du sens de l'initiative et de la satisfaction du client.

Dépasse

4 - L'employé a maintenu une exécution exceptionnelle des fonctions tout au cours de période d'évaluation et le travail dépasse les objectifs fixés sur le plan de la qualité et de la quantité du travail. Ce critère indique que l'employé s'est consacré à une tâche donnée afin d'obtenir des résultats dont l'ampleur, l'importance et les répercussions justifient un niveau de reconnaissance qui dépasse les limites d'une catégorie supérieure. L'employé a démontré un niveau exceptionnel d'initiative et de travail d'équipe et/ou se  démarque au sein de son équipe comme étant un leader. En résumé, l'employé est, par son rendement, un modèle au sein du groupe de travail et de l'unité organisationelle.