

### EMPLOYEE INFORMATION

**Nom de l'employée:** Alana Bowes

**Titre d'emploi:** Directrice Générale/Greffière-Trésorière

**Nom du gérant:** Conseil Municipal de Rapides-des-Joachims

**Date of Hire:** 17 décembre, 2020

### OUVERT À LA PERSPECTIVE CITOYENNE

Suite à l'adoption de la politique N° 2023-01, le conseil municipal de Rapides-des-Joachims souhaite inclure le public dans l'évaluation de la performance du greffier. Le Conseil estime que cela donnera aux citoyens la possibilité d'exprimer leurs opinions, suggestions et/ou recommandations concernant le rendement global du commis au travail.

**REMARQUE :** Les évaluations de rendement reçues du public n'auront pas d'impact direct sur l'examen de fin d'année du greffier effectué par le conseil. Cependant, il fournira une rétroaction générale qui, en fin de compte, aidera le conseil à améliorer globalement les services rendus au public.

### OBJECTIF DE L'ÉVALUATION DU RENDEMENT

La performance d'une organisation dépend fortement de la performance de son équipe et de chaque membre du personnel. L'évaluation des performances est un exercice dynamique qui vise à identifier les principales opportunités d'amélioration dans un contexte de discussion ouverte.

**L'évaluation du rendement permet aux employés et à leurs supérieurs immédiats de discuter de leurs attentes mutuelles en termes de rendement au travail, de résultats et d'attitude générale au travail.** Ils permettent également de reconnaître la contribution d'un employé au succès de l'organisation et d'identifier des moyens d'optimiser sa performance.

### DÉFINITION DES NIVEAUX D'ÉVALUATION

- **Insatisfaisant** : Le rendement de l'employé ne répond pas aux exigences du poste. L'employé répond rarement aux normes établies. Un suivi est requis au cours des trois prochains mois.
- **Besoin d'amélioration** : En général, le travail est bien exécuté, mais davantage peut être fait pour s'améliorer et respecter les normes établies de manière cohérente.
- **Répond aux attentes** : L'employé contribue bien aux résultats de l'équipe et de l'organisation. Cela reflète une bonne performance.
- **Dépasse les attentes** : contribution clé aux résultats de l'équipe et de l'organisation et comportements exemplaires pour le reste de l'équipe. Niveau de performance qui dépasse constamment et largement les attentes et mérite une reconnaissance particulière.

PERFORMANCE GÉNÉRALE ET CONDUITE				
Critère d'évaluation	Niveau de réalisation par rapport aux exigences standards du poste			
	Insatisfaisant	Besoin d'amélioration	Répond aux attentes	Dépasse les attentes
<b>Orienté service-client</b>				
Commentaires:				
<b>Ouverture au changement</b>				
Commentaires:				
<b>Collaboration et leadership</b>				
Commentaires:				
<b>Efforts lors d'un travail excessif ou d'événements spéciaux</b>				
Commentaires:				
<b>Présence et ponctualité</b> (respect de l'horaire de travail et de la disponibilité)				
Commentaires:				
<b>Communication</b>				
Commentaires:				
<b>Relations communautaires</b> (aider le public le cas échéant, écouter les préoccupations et les besoins, répondre de manière positive, fournir un excellent service à la clientèle)				
Commentaires:				
<b>Traits personnels</b> (juste et impartial, soucieux du détail, dévoué)				
Commentaires:				
<b>Elections</b> (si applicable)				
Commentaires:				

**SECTION 2 - PERFORMANCE GÉNÉRALE ET CONDUITE (suite)**

**Selon vous, quelles sont les forces du greffier municipal ?**

Commentaires:

**Quels domaines de performance identifieriez-vous comme les plus critiques pour des améliorations ?**

Commentaires:

**Quels autres commentaires/suggestions avez-vous pour le greffier municipal ?**

Commentaires: