



**SCFP – FTQ** Syndicat des employé(e)s  
**1244** de l'Université de Montréal (SEUM)

## FORMULAIRE

## D'APPRÉCIATION

## DE LA PERFORMANCE

Du cadre  
de mon unité administrative

---

Nom et prénom de mon cadre

---

Titre

---

Unité administrative

---

Date d'entrée en fonction dans l'unité

---

Date d'entrée en fonction à l'UdM

---

Nom de l'ancienne unité administrative

# APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE – PREMIÈRE PARTIE

## SECTION 1 : ATTITUDES ET APTITUDES DU SUPÉRIEUR(E)

Veillez encercler le chiffre correspondant à votre évaluation pour chacune des attitudes ou aptitudes présentées ci-dessous.

L'échelle des critères est la suivante :

1. Tout à fait insatisfait
2. Nécessite certains ajustements
3. Satisfaisant
4. Très satisfaisant
5. NAP. Ne s'applique pas

Qualité	1	2	3	4	NAP
Effectue un travail à la hauteur des connaissances et compétences exigées à la personne salariée syndiquée Prépare efficacement le matériel nécessaire afin que la personne salariée syndiquée ait tous les outils nécessaires à leur travail Présente à la personne salariée syndiquée des consignes claires et précises					

RYTHME DE TRAVAIL	1	2	3	4	NAP
Maintient un rythme de travail égal à celui exigé pour la personne salariée syndiquée Exécute efficacement ses tâches					

AUTONOMIE	1	2	3	4	NAP
Établit ses priorités en fonction des échéances Prend lui-même des initiatives face aux imprévus sans déverser ses frustrations sur la personne salariée syndiquée Porte un regard critique sur son propre travail					

CAPACITÉ D'ADAPTATION	1	2	3	4	NAP
S'intègre à l'équipe de travail sans semer la zizanie S'adapte aux exigences de l'unité Assimile rapidement les nouveautés de son travail sans exiger que la personne salariée syndiquée en porte toute la responsabilité Réagit calmement aux différentes situations (habituelles ou non)					

DISCRÉTION – CONFIDENTIALITÉ	1	2	3	4	NAP
Fait preuve de discrétion					
ESPRIT D'INITIATIVE ET D'INNOVATION	1	2	3	4	NAP

Pose des questions pour mieux connaître et comprendre les problèmes que la personne salariée syndiquée doit solutionner tous les jours  
Propose des méthodes, des idées ou des techniques pour augmenter son efficacité ou celle de l'unité  
Entreprend spontanément des actions réalistes

MÉTHODE ET ORDRE 1 2 3 4 NAP

Trouve facilement les choses grâce à son système de classification  
Travaille de façon méthodique

PONCTUALITÉ 1 2 3 4 NAP

Respecte les horaires de travail pour lui-même et pour toutes les personnes salariées

RELATIONS INTERPERSONNELLES 1 2 3 4 NAP

Adopte un comportement courtois  
Établit ou maintient un climat de travail agréable  
Se montre disponible et ouvert

SENS DES RESPONSABILITÉS 1 2 3 4 NAP

Prévient le plus tôt de son absence ou de retard afin que la personne salariée syndiquée n'ait pas à le chercher dans toute l'unité  
En cas d'absence prévue, informe de l'état des dossiers en traitement, de la place des choses et des travaux à faire  
Avisé une personne de son unité de ses éloignements temporaires ou significatifs de son poste de travail

COMMUNICATION 1 2 3 4 NAP

Remet les directives bien présentées, structurées, concises et complètes  
Exprime ses idées clairement et dans un bon français  
Écoute attentivement et saisit bien tous les éléments du discours  
Possède un vocabulaire précis et évite les discours inutiles



## APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE – DEUXIÈME PARTIE

### SECTION 1 : ÉVOLUTION DU CADRE

Pour chaque critère, indiquer s'il y a eu évolution ou régression des aptitudes de votre supérieur(e).

+ : le comportement du supérieur(e) s'est amélioré avec le temps

- : le comportement du supérieur(e) s'est détérioré depuis quelques temps

Si le comportement est resté le même depuis toujours, vous ne devez rien inscrire en face du critère.

S'il y a eu amélioration ou détérioration, vous pouvez expliquer brièvement les faits qui supportent cette observation :

---

---

---

---

---

## ÉVALUATION GLOBALE DU RENDEMENT

**Veillez compléter la section suivante, selon le contexte de l'évaluation.**

Si cela était possible j'embaucherais sans hésitation ce cadre dans mon unité  Oui  Non

En connaissant bien les critères de performance exigés par l'UdM envers ses personnes salariées syndiquées, je considère que mon supérieur(e) est digne de travailler pour l'UdM

Oui  Non

