



## Lignes directrices pour l'évaluation des répercussions de la COVID-19 aux fins de l'évaluation du rendement du personnel universitaire

Les présentes lignes directrices accompagnent le Rapport du groupe de travail restreint sur les répercussions de la COVID-19 aux fins de l'évaluation du rendement du personnel universitaire. Elles visent deux objectifs :

- a) aider les membres du personnel universitaire à exposer les répercussions qu'a eu la COVID-19 sur leur travail et leur productivité au moment de l'évaluation de leur rendement;
- b) faciliter une évaluation équitable du rendement par les personnes responsables de prendre des décisions concernant le rendement, la reconduction, la permanence et la promotion du personnel universitaire (vice-principales ou vice-principaux exécutifs, doyennes ou doyens, directrices ou directeurs et membres des comités de reconduction, de promotion et sur la permanence).

### 1) Principes directeurs

- De nombreux facteurs ont pu nuire au rendement et à la productivité des membres du personnel universitaire durant la pandémie de COVID-19. Dans bien des cas, les conséquences se feront sentir longtemps, peut-être plusieurs années, même après le retour à une vie pratiquement normale.
- Les membres du personnel universitaire pourront expliquer dans leur dossier de reconduction, d'octroi de la permanence ou de promotion les répercussions de la pandémie sur leur travail, plus particulièrement les facteurs ayant perturbé leurs plans ou ralenti leur progression. Les membres du personnel doivent également avoir cette possibilité dans le cadre de l'évaluation du rendement annuelle.
- Les personnes responsables d'évaluer le rendement à des fins d'augmentation de salaire, de reconduction, d'octroi de la permanence ou de promotion doivent déterminer si le rendement a souffert de la pandémie et, le cas échéant, dans quelle mesure. En effet, les conséquences de la pandémie sur le rendement diffèrent d'une personne à une autre. Il importe donc de porter un jugement raisonnable sur l'ampleur de ces conséquences décrites dans les rapports d'activité (pour l'augmentation liée au rendement) ou le dossier (pour la reconduction, l'octroi de la permanence ou la promotion).

### 2) Pour les membres du personnel universitaire, l'occasion de faire valoir leur cause

Dans le cadre des évaluations à quelque fin que ce soit, les membres du personnel universitaire doivent pouvoir décrire les répercussions de la pandémie sur la nature, la portée ou le rythme de leur travail et, par conséquent, sur leur rendement ou leur productivité. Leurs explications seront présentées dans un document d'une seule page. Les directrices ou directeurs (ou, dans le cas des facultés sans départements, les doyennes ou doyens) inciteront les membres du personnel à saisir cette occasion.

Le document d'explication sera joint :

- au rapport d'activité, pour l'**augmentation liée au rendement**, pour tous les membres du personnel admissibles (2023);
- au dossier soumis à des fins de **reconduction**, d'**octroi de la permanence** ou de **promotion**, pour les membres du personnel qui ont été nommés à un poste menant à la permanence avant le 1er août 2022

Voici une liste **non exhaustive** de facteurs liés à la COVID-19 que les membres du personnel peuvent invoquer pour justifier une baisse du rendement. Ces facteurs s'appliquent à la situation particulière du membre du personnel :

- a. responsabilités familiales accrues;
- b. accès limité aux installations et autres ressources pour la recherche;
- c. ralentissement du développement des infrastructures nécessaires pour la recherche (y compris la construction, l'installation, la réparation et la mise en service d'équipement);
- d. retard des approvisionnements en matériel, en équipement ou en spécimens;
- e. collaboration difficile en raison de l'accès limité aux installations de l'Université ou de partenaires, aux sites de recherche sur le terrain, etc.;
- f. conséquences des restrictions de voyage sur l'exécution des activités;
- g. départs, difficultés de recrutement ou déménagement compliqué pour les étudiantes et étudiants des cycles supérieurs;
- h. retard, report, revue à la baisse ou annulation de projets de recherche (développement, collaboration ou diffusion dans le cadre de conférences ou d'ateliers ou par des publications);
- i. alternance de l'enseignement à distance et en présentiel, et organisation de solutions pour les absences d'étudiantes et d'étudiants (enregistrement de cours, participation synchrone en ligne, etc.);
- j. incapacité ou difficulté à mener des activités de recherche normales, comme le travail en personne avec des sujets humains ou la participation à des événements publics;
- k. problèmes de santé nécessitant des précautions qui rendent difficile l'exécution des tâches;
- l. répercussions sur la santé, y compris la santé mentale;
- m. responsabilités accrues ou nouvelles responsabilités attribuées ou assumées en raison de la pandémie (nouvelles fonctions de direction, tâches d'enseignement exceptionnelles, activités de mentorat élargies, aide aux collègues, par exemple pour l'adaptation aux nouveaux modes d'enseignement), qui ont réduit le temps disponible pour les autres fonctions. Dans ce cas-ci, les personnes chargées d'évaluer les membres du personnel doivent tenir compte des implications possiblement démesurées de l'ajout de responsabilités pour les personnes en début de carrière ou qui sont membres de groupes sous-représentés et en quête d'équité;
- n. réduction des responsabilités convenue avec le département pour la durée de la pandémie (certains départements ont décidé de limiter provisoirement les obligations liées aux services des membres du personnel candidats à la permanence).

Les membres du personnel ne sont pas tenus de présenter des pièces de justification à l'appui des facteurs invoqués (billets de médecin ou attestation de l'annulation de la participation à une conférence). Le but

est d'expliquer dans les détails le rapport entre ces facteurs et la modification, la limitation ou l'augmentation des tâches. Dans certains cas, le membre du personnel devra divulguer des renseignements très sensibles. Les personnes responsables des décisions relatives à la reconduction, à l'octroi de la permanence, à la promotion et à l'augmentation liée au rendement sont liées par l'obligation de protéger la confidentialité des renseignements fournis, à plus forte raison ceux qui sont divulgués pour justifier une baisse de rendement durant la pandémie.

### **3) Pour les directrices et directeurs et les membres des comités de reconduction, de promotion et sur la permanence, effectuer une évaluation juste et rigoureuse**

Les explications fournies au point 2) aux fins de l'évaluation du rendement ou du dossier de reconduction, de permanence ou de promotion doivent être dûment prises en considération.

En outre, les membres du comité de reconduction et du comité sur la permanence doivent respecter les principes ci-dessous lors de l'évaluation des dossiers :

- La décision de différer ou non l'examen aux fins d'octroi de la permanence en raison de la COVID-19 est prise indépendamment de l'évaluation du rendement. Le dossier de reconduction ou de permanence doit être examiné sans égard à l'opinion des membres du comité quant à la valeur de la personne candidate au moment de décider de différer ou non l'examen de reconduction ou aux fins d'octroi de la permanence.
- Les critères à remplir pour la reconduction ou l'octroi de la permanence décrits dans le [Règlement relatif à l'emploi des membres du personnel enseignant candidats à la permanence ou permanents](#) n'ont pas changé. Cela dit, pour les membres du personnel dont le travail et le rendement ont beaucoup souffert de la COVID-19, l'évaluation doit être axée sur cette question : Que peut-on raisonnablement attendre de cette personne compte tenu a) de son rang et b) des répercussions de la COVID-19 sur son travail?

Pour terminer, les personnes chargées d'évaluer le rendement à quelque fin que ce soit doivent garder à l'esprit que les ralentissements ou interruptions des activités causés par la pandémie ne sont pas forcément immédiats. Par exemple, les conséquences des retards qu'ont pris les recherches en 2020 se feront peut-être sentir en 2022, voire plus tard, en raison des délais entre la phase d'expérimentation et d'étude et la publication ou la diffusion des résultats par d'autres moyens.

Les présentes lignes directrices feront l'objet d'une révision annuelle par le vice-principal exécutif et vice-principal aux études ou la personne qui le représente, en concertation avec les facultés et l'Association des professeur(e)s et bibliothécaires (APBM) de McGill.

Pour toute question, les membres du personnel peuvent communiquer avec l'[APBM](#).

Pour toute question, les membres de la direction peuvent communiquer avec la [vice-principale exécutive adjointe \(Équité et politiques académiques\)](#).

*Dernière révision en décembre 2022*