

Évaluation du rendement et augmentation liée au rendement Processus pour les membres de la direction et du personnel universitaire

Les lignes ci-dessous s'appliquent aux personnes admissibles à la Politique relative aux salaires des membres du personnel universitaire de McGill.

Chaque année, les doyennes et doyens et les directrices et directeurs procèdent à l'évaluation du rendement des membres du personnel universitaire, en examinant leurs réalisations et leurs contributions au cours de la période de référence. Les personnes affichant un bilan positif se voient attribuer une catégorie élevée, et celles qui n'ont pas atteint leurs objectifs ou satisfait aux attentes ont une catégorie plus faible. Chacune des catégories, exprimées par un chiffre de 1 à 5, détermine l'augmentation liée au rendement conformément à la politique relative aux salaires des membres du personnel universitaire, qui entre en vigueur chaque année le 1^{er} juin.

Tous les départements, tels que définis dans la Politique relative aux salaires des membres du personnel universitaire, se doivent d'informer leurs membres des attentes liées au rendement et des outils mis en place aux fins d'évaluation.

Les responsables de l'évaluation du rendement et de l'attribution de la catégorie jouissent d'une certaine latitude. Dans certains cas, un comité du département ou de la faculté supervise le processus et formule des recommandations au décanat. Parfois, c'est la direction du département (ou, dans les facultés sans départements, le décanat ou le vice-décanat) qui se charge de tout. L'Université et les facultés se doivent d'évaluer leurs critères d'attribution de la catégorie de rendement sur une base continue et de les réviser au besoin.

La pondération des différentes activités universitaires peut être modifiée, et c'est généralement la faculté qui la détermine. L'enseignement, la recherche et les autres contributions à l'Université et aux communautés savantes peuvent avoir une pondération équivalente aux fins de l'évaluation du rendement.

Ainsi, le processus d'évaluation du rendement et la pondération des activités sont laissés à la discrétion de chaque unité, à condition que les principes ci-dessous soient appliqués à la lettre :

- L'évaluation du rendement doit se baser sur les fonctions universitaires des membres du personnel, telles qu'elles sont définies dans le règlement applicable relatif à l'emploi des [membres du personnel enseignant candidats à la permanence ou permanents](#), des [bibliothécaires](#) et des [membres contractuels du personnel enseignant](#).
- Le décanat ou la direction du département doit communiquer au personnel au début de l'année de référence : a) la pondération des catégories de fonctions universitaires, en précisant que celle-ci peut être modifiée dans certaines circonstances, comme un congé sabbatique ou la nomination à un poste de haute direction; et b) le formulaire de rapport d'activités annuel à remplir à la fin de la période de référence. Ce rapport sert de document de référence dans le cadre de l'évaluation du rendement. La pondération des catégories de fonctions universitaires et le formulaire de rapport d'activités ne peuvent être modifiés au cours de l'année de référence.

- Les responsables doivent fonder leur évaluation du rendement sur le rapport d'activités, qui peut contenir des renseignements sur des circonstances défavorables ou exceptionnelles justifiant une baisse de rendement au cours de la période de référence. D'autres facteurs peuvent être pris en considération en complément du rapport d'activités, comme les évaluations de l'enseignement ou la volonté du membre du personnel de bien s'acquitter des fonctions qui lui sont attribuées, notamment en ce qui concerne la charge d'enseignement et le service.
- L'évaluation doit reposer sur des attentes raisonnables par rapport au stade de carrière; par exemple, le rapport annuel d'un professeur adjoint différera sur certains points du rapport d'une professeure ayant la permanence depuis plusieurs années.
- La faculté ou la direction communique par écrit sa catégorie de rendement à chaque membre du personnel, et l'invite à une rencontre pour lui exposer les facteurs qui justifient cette catégorie et parler de ses projets et objectifs pour l'année ou les années suivantes. Ce processus devrait se faire de manière annuelle pour tous les membres du personnel universitaire. L'Université s'engage à fournir une formation aux doyens et directeurs de département pour leur permettre de faire une évaluation du rendement équitable et constructive.
- Le message indiquant la catégorie de rendement doit également mentionner les procédures de demande de réexamen du dossier ou d'appel de la décision. La Politique relative aux salaires des membres du personnel universitaire dicte les échéances pour le processus d'appel. La première étape consiste en une discussion sur les raisons qui sous-tendent la décision. Lors de cette discussion, il faut éviter de communiquer des renseignements sur d'autres membres du personnel, notamment si la personne demande à voir des données de comparaison. Si, au terme de la discussion, cette personne décide de contester sa cote de rendement, elle peut déposer une plainte ou un grief en vertu du [Règlement relatif aux griefs des membres du personnel universitaire et aux mesures disciplinaires](#).