

Processus d'évaluation du rendement (PER) pour le groupe Enseignement universitaire (UT)

Références :

- A. Cadre de gestion de l'avancement professionnel pour l'enseignement universitaire (groupe UT), 6 juin 2014
- B. Régime d'administration des traitements (RAT) du Conseil du Trésor – Groupe d'enseignement universitaire, 2008
- C. Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association des professeurs des collèges militaires du Canada, Groupe : Enseignement universitaire, date d'expiration : le 30 juin 2022
- D. Lettre, [L'évaluation dans les trois années précédant la retraite](#), datée du 1^{er} juillet 2007 (disponible en anglais seulement)
- E. Lettre à l'APCMC, datée du 27 juin 2008

Objectif

1. Le présent document vise à décrire le processus pour mener l'évaluation de rendement des membres du groupe Enseignement universitaire (UT).

Autorité

2. Il est entendu que la gestion du rendement est un processus piloté par la direction, qui détient donc l'autorité sur le processus d'évaluation du rendement (PER) et ses documents associés. L'évaluation du rendement pour le groupe UT est décrite dans le cadre de gestion de l'avancement professionnel (CGAP) [voir la référence A]. Elle est régie par le régime d'administration des traitements (RAT) du Conseil du Trésor pour le groupe UT (voir la référence B), qui ne fait pas partie de la Convention collective du groupe UT (voir l'annexe A de la référence C). Conformément au RAT, c'est le·a recteur·rice qui détient les pouvoirs de mise en œuvre du processus d'évaluation du rendement. Toutefois, étant donné les incidences financières liées aux recommandations d'augmentation d'échelon, l'autorité d'approbation de ces augmentations revient aux commandants des collèges militaires et de l'Académie canadienne de la Défense (ACD).

Confidentialité

3. Le RAT pour le groupe UT stipule que « Parce que les taux de rémunération prévus dans ce régime prendront en considération la cote de rendement des employés, il faudra prendre soin de préserver leur caractère confidentiel ».

Processus

4. Le présent processus est régi par le RAT pour le groupe UT. Comme mentionné dans la référence B, le processus d'évaluation du rendement doit permettre de faire une distinction entre les différentes catégories de rendement désignées comme étant « Insatisfaisant », « Satisfaisant », « Supérieur » et « Émérite » dans la référence B, qui correspondent à une augmentation de 0, 1, 2 et 3 échelons respectivement. La catégorie de professeur·e émérite ne s'applique qu'aux UT-04 dont le traitement est au taux maximal de l'échelle salariale (voir la référence B). Les résultats de ce processus

d'évaluation sont inscrits dans le Rapport d'évaluation du personnel enseignant (RAPE), qui est rempli conformément au CGAP (voir la référence A).

5. Selon le RAT pour le groupe UT, la période d'évaluation correspond à l'année scolaire et stipule que « [...] jusqu'à 30 pour 100 des enseignant·e·s du groupe d'enseignement universitaire peuvent obtenir une cote supérieure à la mention "Satisfaisant" pour une période d'évaluation quelconque ». Ce maximum inclut ceux qui ont prévu de prendre leur retraite et qui sont évalués conformément à la référence D. À noter également qu'aux termes de la Convention collective du groupe UT, « le ou les représentant·e·s de l'employeur qui font l'évaluation du rendement de l'UT doivent avoir été en mesure de connaître son rendement pendant au moins la moitié (1/2) de la période visée par l'évaluation. » Donc, si le·a superviseur·e ou le·a gestionnaire de l'UT est en poste depuis moins de six mois, il ne sera pas en mesure d'évaluer son rendement et devra demander de la rétroaction à son superviseur ou à son gestionnaire précédent.

6. Aux fins du RAT de l'UT, l'« augmentation fondée sur le mérite ou l'ancienneté s'entend d'une augmentation de traitement fondée sur la cote de rendement de l'enseignant ainsi que sur ses années d'expérience, et qui porte le traitement de l'enseignant à un niveau supérieur de l'échelle jusqu'à concurrence du traitement maximal ». Les évaluations de rendement d'un mérite « Satisfaisant » progressent d'un échelon en fonction de l'ancienneté (c'est-à-dire des années de service). Les évaluations de rendement plus hautes que « Satisfaisant » méritent une augmentation de plus d'un échelon dans l'échelle salariale ou une prime de rendement si l'UT se situe à l'avant-dernier échelon ou au sommet de l'échelle salariale.

7. Le processus d'évaluation du rendement doit prendre en considération les plans d'adaptation existants.

Étape 1 : Établissement des critères (début de la période d'évaluation)

8. Aux fins du présent document, on qualifie de gestionnaires les titulaires des postes suivants seulement : les doyen·ne·s responsables des départements (ci-après dénommés « doyens »), le·a directeur·rice des études du CMR Saint-Jean et le·a recteur·rice aux fins du présent document, les superviseur·e·s sont définis comme les personnes qui ne sont pas des gestionnaires et qui ont un ou plusieurs UT qui relèvent directement d'eux. Il s'agit notamment des directeur·rice·s de département et du·de·la vice-recteur·rice aux études, ainsi que d'autres superviseur·e·s, notamment ceux qui travaillent à l'ACD ou ailleurs, comme défini à l'article 4.11 du RAT (« Périodes de détachement ou d'affectation spéciale »).

9. Au début de chaque année scolaire, les superviseur·e·s doivent consulter les membres de leur département ou l'unité équivalente pour établir conjointement les critères, les principes et le processus par lesquels le rendement d'un UT dans les domaines de l'enseignement, de la recherche, du service et du statut professionnel sera évalué. Les critères, les principes et le processus sont établis au niveau du département afin de respecter la spécificité disciplinaire et l'auto-gouvernance.

10. Les critères, les principes et le processus définiront la manière dont le rendement de tous les UT du département ou de l'unité équivalente seront évalués, y compris :
- les UT admissibles au titre de « professeur·e émérite »;
 - les UT bénéficiant d'une lettre d'accord (LOA) de retraite, en congé sabbatique ou en détachement;
 - les UT ayant une charge d'enseignement en vertu de l'article 13 de la convention collective ou d'un autre article.
11. L'établissement ou la révision des critères, des principes et du processus du département doit être :
- conforme à la convention collective du groupe UT, au CGAP et au RAT de l'UT;
 - approuvé par le gestionnaire direct du·de la superviseur·e (doyen·ne/directeur·rice des études/recteur·rice).
12. Les superviseur·e·s qui ne relèvent pas d'un·e doyen·ne ou d'un·e directeur·rice des études sont tenus de discuter de leurs critères, principes et processus directement avec le·a recteur·rice, qui, dans ce cas, serait le·a gestionnaire concerné·e.
13. Les critères, principes et processus établis par les départements ou les unités équivalentes ne doivent pas être modifiés de manière déraisonnable ni faire l'objet d'un refus d'approbation.¹
14. Si, au cours d'une année donnée, un département ou une unité équivalente n'est pas en mesure de se mettre d'accord sur les critères, les principes et le processus à utiliser pour l'évaluation du rendement de l'UT dans le cadre de ce processus, le·a gestionnaire responsable de ce département ou de cette unité équivalente établit les critères, les principes et le processus pour l'année en question.

Étape 2 : Préparation des évaluations de fin d'année

Membres du groupe UT

15. Avant la fin de chaque année scolaire et en prévision de la réunion du Comité d'appréciation du rendement (communément appelée « réunion sur les augmentations »), les membres du groupe UT doivent fournir à leurs superviseur·e·s un résumé exact de toutes leurs contributions à l'enseignement et à la recherche, de leur service et de leur statut professionnel pour la période visée par l'évaluation. À noter que dans le formulaire de RAPE, les éléments à évaluer sont indiqués comme suit : « 1. Compétence en enseignement; 2. Statut professionnel; 3. Recherche et publications; 4. Activité para-universitaire utile au Collège ».
16. Les UT peuvent joindre à leur sommaire des déclarations de personnes qui peuvent fournir des renseignements supplémentaires sur leur contribution au Collège en dehors de leur département ou unité équivalente.

¹ Les décisions arbitraires, discriminatoires ou de mauvaise foi sont des exemples d'exercice « déraisonnable » du pouvoir discrétionnaire de la direction.

Superviseur·e·s

17. Il incombe aux superviseur·e·s de prendre les mesures suivantes :
- a. évaluer les UT au sein de leur département ou unité équivalente dans les domaines de l'enseignement, de la recherche, du service et du statut professionnel au cours de la période visée;
 - b. classer les UT au sein de leur département ou de l'unité équivalente pour lesquels on recommande au moins la note « supérieur »;
 - c. recommander des notes pour tous les UT au sein de leur département ou unité équivalente, y compris des recommandations pour la désignation de professeur·e émérite, conformément aux principes directeurs pour l'évaluation et le classement des UT énoncés ci-dessous;
 - d. fournir leur classement et la note recommandée à leur gestionnaire au moins deux semaines avant la réunion sur les augmentations.
18. Ces évaluations seront basées sur le résumé des contributions fournies par chaque UT et prendront en compte toutes les contributions apportées à l'enseignement, à la recherche, au service et au statut professionnel au cours de la période d'évaluation, y compris les contributions extérieures au département ou à la discipline. Les superviseur·e·s qui ne relèvent pas d'un·e doyen·ne ou d'un·e directeur·rice des études sont tenus de fournir leurs évaluations, y compris le classement et la note recommandée, directement au·à la recteur·rice.

Principes directeurs pour l'évaluation et le classement des UT

19. Les lignes directrices générales suivantes s'appliquent :
- a. Le processus est basé sur le mérite et, par conséquent, les superviseurs doivent justifier leurs évaluations, classements et notes recommandés à leur responsable, en expliquant clairement comment leurs évaluations, classements et notes recommandés répondent aux critères, principes et processus établis au début de l'année scolaire. Les classements des superviseurs ne seront pas modifiés de manière déraisonnable.²
 - b. La période d'évaluation pour l'évaluation est définie dans le RAT.
 - c. Afin de rester dans la limite des 30 pour 100 pour le groupe UT, les superviseurs et les gestionnaires recevront des conseils du·de la recteur·rice quant au nombre de mentions « Supérieur » ou de cotes plus élevées qui peuvent être attribuées à chaque étape du processus, en tenant compte de la limite des 30 pour 100 pour l'ensemble du groupe UT et des autres considérations relevées au paragraphe 25. Les superviseur·e·s évaluent le mérite relatif uniquement au sein de leurs départements et disciplines; ils recommanderaient normalement une cote supérieure pour au moins 30 pour 100 des UT de leur département.

² Des exemples d'exercice « déraisonnable » du pouvoir discrétionnaire de la direction comprennent les décisions arbitraires, discriminatoires ou de mauvaise foi.

- d. Les UT en congé sabbatique peuvent obtenir une cote supérieure à la mention « Satisfaisant », conformément au Régime d'administration des traitements du groupe UT. Toute reconnaissance de l'enseignement, de la recherche, du service ou du statut professionnel, comme les publications et les prix, qui ont lieu pendant que les UT sont en congé sabbatique ou en détachement, sera prise en considération et doit être annotée dans le RAPE.
 - e. Les membres du corps professoral qui ont présenté une demande de promotion pendant la période d'évaluation sont admissibles à une cote supérieure à la mention « Satisfaisant ».
 - f. Comme indiqué à la référence E, les UT temporaires ne sont pas admissibles à une cote supérieure à la mention « Satisfaisant ».
 - g. Les UT bénéficiant de la LOA de retraite (référence D) ne seront pas inclus dans le classement du département, car ils ont été retirés de la directive ministérielle fournie par le·a recteur·rice en vertu du paragraphe 25.
 - h. Les superviseur·e·s ne seront pas inclus dans le classement du département, car ils ont été retirés de la directive ministérielle fournie par le·a recteur·rice en vertu du paragraphe 25.
20. Les UT en congé de maternité, parental ou médical :
- a. Les UT qui sont en congé payé ou non payé pour des raisons de maternité, parentales ou médicales peuvent obtenir une cote supérieure à la mention « Satisfaisant », pourvu que la période d'observation soit suffisante (c.-à-d. au moins six mois) pour évaluer tous les aspects de l'enseignement, de la recherche, du service et du statut professionnel. Il incombe aux superviseur·e·s et aux gestionnaires de prouver que la période d'observation a été suffisante pour évaluer tous les aspects de l'enseignement, de la recherche, du service et du statut professionnel.
 - b. Si la période d'observation est insuffisante pour évaluer pleinement le rendement de l'UT en fonction d'au moins l'un des critères requis, toute reconnaissance de l'enseignement, de la recherche, des services ou du statut professionnel, notamment les publications et les récompenses, intervenue pendant que l'UT est en en congé de maternité, parental ou de maladie, payé ou sans solde, doit être reportée et prise en compte dans la période d'évaluation qui suit son retour de congé et au cours de laquelle la période d'observation est suffisante pour permettre une évaluation complète de l'enseignement, de la recherche, des services et du statut professionnel.³

³ Cette modification temporaire s'applique jusqu'à la fin de la ronde de négociations collectives de 2022.

Exemple

- Au cours de la première année scolaire, un UT est en congé pendant sept (7) mois. La période d'observation ne serait donc pas suffisante pour évaluer tous les aspects des critères. Cependant, il se trouve qu'un livre a été publié au cours de cette année scolaire.
- Au cours de la deuxième année scolaire, le même UT est en congé pendant cinq (5) mois seulement et la période d'observation est donc suffisante pour évaluer tous les critères. Le livre qu'il a publié au cours de la première année scolaire sera pris en compte au même titre que toutes les autres réalisations de la deuxième année.

21. L'évaluation complète et le sommaire des contributions de chaque UT recommandé pour une cote plus élevée que la mention « Satisfaisant » doivent être fournis aux gestionnaires deux semaines avant la réunion sur les augmentations. Il est important que les superviseur·e·s discutent de leur classement et des notes recommandées avec les gestionnaires avant la réunion dans le but de résoudre les différends avant la réunion du Comité d'appréciation du rendement. Ces discussions permettent aux gestionnaires de comprendre les évaluations et le classement lors de la réunion sur les augmentations. Les superviseur·e·s qui ne relèvent pas d'un·e doyen·e ne doivent fournir leurs évaluations directement au·à la directeur·rice des études du CMR Saint-Jean ou au·à la recteur·rice, selon le cas.

Gestionnaires (doyen·ne·s/directeur·rice·s des études/recteur·rice)

22. Au début de chaque période d'évaluation, il incombe au recteur de familiariser les gestionnaires avec le PER. À leur tour, les gestionnaires familiariseront les superviseurs avec le PER. Les gestionnaires sont responsables de discuter avec les superviseur·e·s des évaluations et des classements fournis par les superviseur·e·s, y compris des recommandations pour le·a professeur·e émérite. Les gestionnaires confirmeront que les dossiers démontrent clairement qu'ils ont fait l'objet d'une évaluation conformément au RAT et que les critères, principes et processus établis au début de la période d'évaluation ont été appliqués. Ces discussions peuvent se traduire par des rajustements convenus au classement. Les gestionnaires ne feront progresser aucun dossier tant qu'ils n'auront pas été étayés conformément au SAP et aux critères, principes et processus établis. Les gestionnaires sont également responsables de l'évaluation des UT qui relèvent directement d'eux. Comme décrit au paragraphe 25, les directeur·rice·s de département ne sont pas inclus dans les directives sur le nombre de dossiers à présenter. Les gestionnaires présenteront le classement du superviseur au Comité d'appréciation du rendement pour approbation.

23. Le·a doyen·ne ou le·a directeur·rice des études recevra des conseils du·de la recteur·rice quant au nombre de mentions « Supérieur » ou de cotes plus élevées qui peuvent être attribuées à chaque étape du processus, en tenant compte de la limite de 30 pour 100 pour l'ensemble du groupe UT et des autres considérations identifiées au paragraphe 25.

Recteur·rice

24. Il incombe au·à la recteur·rice, en consultation et avec l'accord du commandant du CMR ou du commandant du CMR Saint-Jean, selon le cas, d'évaluer le rendement des vice-recteur·rice·s et des

doyen·ne·s.

25. Le·a recteur·rice est tenu de veiller à ce que, conformément au RAT de l'UT, pas plus de 30 pour 100 du groupe UT ne reçoive une cote supérieure à la mention « Satisfaisant » pour une période d'évaluation donnée. À cette fin, pour chaque période d'évaluation et avant la réunion sur les augmentations, le·a recteur·rice fournira aux gestionnaires des lignes directrices quant au nombre de mentions « Supérieur » ou de cotes plus élevées qui peuvent être attribuées à chaque étape du processus. Les augmentations disponibles à chaque étape du processus sont calculées en appliquant les termes suivants. Ces chiffres seront communiqués à l'APCMC pour information et analyse de sensibilité au moins deux (2) semaines avant que les directives du recteur ne soient fournies.

- a. N_d = le nombre d'UT nommés pour une période indéterminée qui ont travaillé dans une unité ou un département donné au cours de la période d'évaluation. Ce nombre sera déterminé par le·a recteur·rice.
- b. N_f = le nombre d'UT nommés pour une période indéterminée qui ont travaillé dans une faculté donnée ou une unité équivalente au cours de la période d'évaluation. Ce nombre sera déterminé par le·a recteur·rice.
- c. T = le nombre total d'UT nommés pour une période indéterminée et déterminée qui ont travaillé pendant la période d'évaluation. Ce nombre sera déterminé par le·a recteur·rice.
- d. S_2 = le nombre total de notes « supérieur » ou plus élevées pouvant être attribuées lors de l'étape 2 du processus. Ce nombre sera déterminé par le·a recteur·rice. La valeur réelle variera d'une année à l'autre en fonction de différents facteurs, notamment le nombre d'embauches pour une durée déterminée, le nombre de professeurs embauchés pour une période indéterminée, le nombre de départs à la retraite, le nombre de superviseurs et de gestionnaires et le nombre d'UT travaillant dans des départements ou des unités qui, en raison de leur petite taille et des arrondissements, ont un nombre de S_{2d} qui n'est pas égal ou supérieur à un (1).
- e. S_{2d} = le nombre de notes « supérieur » ou plus élevées pouvant être attribuées dans chaque département ou unité lors de l'étape 2 ($S_{2d} = N_d \times S_2/T$). Ce nombre sera déterminé par le·a recteur·rice et communiqué aux superviseur·e·s et aux gestionnaires au début du processus. Le S_{2d} variera évidemment en fonction du nombre d'UT dans chaque département ou unité.⁴
- f. S_3 = le nombre total de notes « supérieur » ou plus élevées pouvant être attribuées lors de l'étape 3 du processus. Ce nombre sera la somme de tous les S_{3f} des collèges militaires.
- g. S_{3f} = le nombre de notes « supérieur » ou plus élevées pouvant être attribuées dans chaque faculté ou unité équivalente à l'étape 3 du processus. Ce nombre sera déterminé par le·a recteur·rice. Il devrait être clair qu'en raison des arrondissements, le nombre de notes « supérieur » ou plus élevées attribué à l'étape 2 dans une faculté donnée peut être inférieur à $N_f \times S_2/T$. Cette différence est S_{3f} . Cela peut varier selon la faculté.
- h. S_4 = le nombre total de notes « supérieur » ou plus élevées pouvant être attribuées lors de l'étape 4 du processus. Ce nombre sera déterminé par le·a recteur·rice.

⁴ Au Département de sciences politiques et d'économique, le S_{2d} sera calculé en fonction du N_d pour l'ensemble du département et les augmentations seront accordées conformément à la note de bas de page 6.

- i. X = le nombre de notes « supérieur » ou plus élevées pouvant être attribuées aux superviseurs actuels, aux gestionnaires actuels et aux UT bénéficiant de la LOA de retraite. Ce nombre est déterminé par le·a recteur·rice. Il est clair que $30 \text{ pour } 100 \times T = S2 + S3 + S4 + X$.

Étape 3 : Comité d'appréciation du rendement

26. Le Comité d'appréciation du rendement est composé des gestionnaires (les doyen·ne·s, le·a directeur·rice des études et le·a recteur·rice). Le·a recteur·rice préside le comité et veille à ce que la réunion sur les augmentations soit organisée chaque année. Il incombe au Comité d'appréciation du rendement de faire la distinction entre les membres du corps professoral qui recevront une augmentation d'un échelon et ceux qui recevront une augmentation de plus d'un échelon.
27. Le Comité d'appréciation du rendement doit recevoir les renseignements suivants avant la réunion sur l'examen des augmentations :
- les critères, les principes et le processus établis au début de la période d'évaluation;
 - le classement du·de·la superviseur·e;
 - les évaluations du·de·la superviseur·e de chaque UT recommandé pour une mention « Supérieur » ou une cote plus élevée;
 - le résumé des contributions de chaque UT;
 - le classement du gestionnaire et la justification de ce classement uniquement s'il est différent de celui du·de·la superviseur·e.
28. L'attribution des notes « supérieur » ou plus élevées par le Comité d'appréciation du rendement lors de la réunion sur les augmentations suit quatre phases :

Phase 1 : Résolution des différends sur le classement du·de·la superviseur·e :

29. Les classements fournis par les superviseur·e·s ne doivent pas être déraisonnablement modifiés ou refusés par les gestionnaires. En cas de désaccord entre le gestionnaire et le·a superviseur·e quant au classement, le·a superviseur·e et le gestionnaire auront la possibilité de présenter des observations directement au Comité d'appréciation du rendement. Le gestionnaire informera le·a superviseur·e par écrit de cette possibilité au moins une semaine avant la réunion du Comité d'appréciation du rendement.⁵ Cette rétroaction expliquera en quoi l'évaluation n'est pas conforme aux dispositions du RAT, les critères, les principes ou le processus établis au début de la période d'évaluation, ou encore la justice et l'impartialité.

⁵ Lorsqu'il présente des observations au Comité, le superviseur peut choisir de les présenter par écrit ou en personne; de faire la présentation en présence du gestionnaire ou non; et d'assister ou non à la présentation du gestionnaire. Dans certains cas, la gestionnaire peut être le recteur. Le gestionnaire et le superviseur ne seront pas présents lorsque le Comité prendra sa décision.

30. Le Comité d'appréciation du rendement entendra les recommandations faites par les superviseur·e·s pour vérifier :

- a. qu'il y a une évaluation complète conformément aux dispositions du RAT et aux critères, principes et processus établis au début de la période d'évaluation;
- b. que les recommandations sont conformes aux directives fournies par le·a recteur·rice au paragraphe 25.

31. Le Comité d'appréciation du rendement, hormis tout gestionnaire impliqué dans le différend, décidera, après avoir examiné les renseignements ci-dessus, du classement à utiliser pour la suite du processus. Le·a recteur·rice (ou le directeur des études du CMR Saint-Jean dans le cas où le·a recteur·rice est la gestionnaire) ne votera qu'en cas d'égalité.

Phase 2

32. En fonction du classement déterminé à l'étape 1, à l'étape 2, les gestionnaires présenteront les noms des S2d recommandés pour une mention « Supérieur » ou une cote plus élevée pour chaque département/unité, un département/une unité à la fois.⁶ Aucune comparaison ne doit être faite entre les départements ou les unités pour le moment. Il convient de noter que les noms recommandés pour une mention « Supérieur » ou une cote plus élevée à l'étape 2 représentent les membres du corps professoral qui ont clairement démontré un rendement supérieur au cours de la période d'évaluation.

Phase 3

33. L'étape 2 peut entraîner des augmentations supplémentaires disponibles au sein de la faculté ou de l'unité équivalente, en raison de l'arrondissement. Chaque gestionnaire présentera donc des recommandations complémentaires pour sa faculté ou son unité à l'étape 3, en veillant à ne pas dépasser le nombre de dossiers par faculté ou unité conformément aux directives données par le·a recteur·rice (S3f; voir paragraphe 25). L'ordre dans lequel les gestionnaires présentent les dossiers à l'étape 3 ne doit pas être incompatible avec le classement d'un·e superviseur·e.

Phase 4

34. Le Comité d'appréciation du rendement procédera ensuite à l'examen de dossiers supplémentaires au cours de l'étape 4. Les doubles augmentations d'échelon attribuées à l'étape 4 sont celles qui restent après l'attribution du nombre maximum d'augmentations aux étapes 2 et 3 et après la prise en compte des X doubles augmentations. Ensuite, le·a recteur·rice ou le directeur des études du CMR Saint-Jean (selon le cas) présentera les dossiers des UT qui font partie d'un département ou d'une unité universitaire qui, en

⁶ A l'étape 2, pour le Département de sciences politiques et d'économique, le gestionnaire présentera les noms des S2d recommandés pour une mention « Supérieur » ou une cote plus élevée pour l'ensemble du département. Dans cette liste de S2d pour l'ensemble du département, la discipline de science politique et la discipline d'économique recevront chacune au moins le nombre de mentions « Supérieur » ou de cotes plus élevées qui résultent de l'application de la formule S2d à la discipline respective, conformément à l'instruction de mise en œuvre de la restructuration de la Faculté des Arts datant du 6 juin 2018. Si le S2d de l'ensemble du Département de sciences politiques et d'économique est supérieur à la somme des S2d de chaque discipline, la différence entre les deux nombres sera attribuée au Département de sciences politiques et d'économique à l'étape 2 et non à l'étape 4.

raison de sa petite taille et de l'arrondissement, a un S2d qui n'est pas égal ou supérieur à un (1). Chaque recommandation soumise doit s'appuyer sur un dossier d'enseignement, de recherche, de service et de statut professionnel. Aucune comparaison ne doit être faite entre les départements ou les unités pour le moment. L'ordre dans lequel les gestionnaires présentent les dossiers à l'étape 4 ne doit pas être incompatible avec le classement d'un·e superviseur·e.

Étape 4 : Approbation

35. Après la réunion sur les augmentations, le·a recteur·rice présente les résultats au commandant de l'ACD ou du CMR aux fins d'approbation. Il doit appuyer ces résultats sur un dossier d'enseignement, de recherche, de service et de statut professionnel. Pour les UT du CMR Saint-Jean, le·a directeur·rice des études du CMR Saint-Jean présente les résultats au commandant du CMR Saint-Jean aux fins d'approbation.

Étape 5 : Communication

36. Une fois approuvés par les commandants des établissements et le commandant de l'ACD, les résultats individuels de la réunion sur les augmentations indiquant la cote de rendement et l'augmentation d'échelon en découlant sont transmis au Centre des services de paye pour chaque membre du groupe UT. Chaque membre du groupe UT, son superviseur et son gestionnaire reçoivent une copie de ce document. De plus, les gestionnaires feront part de leurs commentaires aux superviseurs afin qu'ils puissent informer les membres de leur département ou de leur unité équivalente de leur rendement individuel. Les décisions du Comité d'appréciation du rendement ne sont pas communiquées aux départements ou aux unités équivalentes par les gestionnaires ou les superviseurs. Le gestionnaire compétent envoie normalement une lettre personnelle à ceux qui ont obtenu la mention « Supérieur », et le·a recteur·rice, à ceux qui ont obtenu la cote « Distingué ». Le·a recteur·rice enverra une copie de la lettre au gestionnaire concerné.

Recours

37. Le mécanisme de recours pour toute partie de ce PER est le processus de grief aux termes de la Convention collective du groupe UT (référence C).