

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

DIRECTIVE 2600-011

TITRE :	Directive concernant l'application du Programme de gestion de la performance (PGP)		
ADOPTÉ PAR	Comité de direction	Résolution :	CD-2001-04-17-05
ENTRÉE EN VIGUEUR :	Le 17 avril 2001		

TABLE DES MATIÈRES

1.	OBJETS	2
2.	CHAMP D'APPLICATION	2
3.	RÈGLES GÉNÉRALES	2
4.	MODALITÉS D'APPLICATION.....	2
5.	RESPONSABLES DE L'APPLICATION DE LA DIRECTIVE	2
6.	ÉCHÉANCIER.....	2
7.	ENTRÉE EN VIGUEUR	2

PRÉAMBULE

À l'instar de plusieurs entreprises, l'Université de Sherbrooke s'est dotée d'un processus formel de gestion de la performance. La démarche menant à cette décision s'est étalée sur plusieurs années et a impliqué plusieurs personnes cadres et cadres intermédiaires de l'Université. Elle a permis le développement d'un formulaire spécifique à cette fin.

Depuis plusieurs années, les directrices et directeurs de service avaient fait part de leurs préoccupations relatives au processus d'évaluation en vigueur dans le *Règlement concernant certaines conditions de travail des directrices et directeurs de service* (R2575-340) et leur désir de le voir revu et amélioré.

Le Comité de rémunération, chargé de revoir la structure de rémunération des cadres non académiques, que sont les directrices et directeurs de service et bureau, a présenté son rapport au Conseil d'administration de l'Université le 19 juin 2000. Le Conseil d'administration a adopté les modifications proposées. De plus, il a reçu l'information relative au *Programme de gestion de la performance (PGP)* applicable à tous les cadres non académiques.

Les membres du Comité de direction (CD) de l'Université ont dorénavant l'obligation d'appliquer le PGP auprès des directrices et directeurs de service et bureau relevant d'elles et d'eux. De la même manière, les directrices et directeurs de service et bureau ont l'obligation de l'appliquer auprès des personnes (cadres intermédiaires) qui relèvent d'elles et d'eux.

Il faut souligner que le document intitulé *Constat et contrat de performance entre l'Université de Sherbrooke et le ministère de l'Éducation*, signé le 5 décembre 2000, souligne l'importance de la gestion de la performance. Nous pouvons y lire :

Au delà des relations du travail, l'Université demeure préoccupée de la performance de ses ressources humaines. Ces préoccupations sont de quatre ordres : l'équité entre les divers membres de la communauté universitaire; une meilleure communication hiérarchique; l'évolution des compétences en fonction de l'évolution des connaissances disponibles; et un meilleur soutien et un meilleur monitoring des employées et employés en difficulté.

1. OBJETS

La présente directive :

- 1.1 Établit les modalités d'application du Programme de Gestion de la Performance (PGP).
- 1.2 Présente le formulaire devant être utilisé.
- 1.3 Indique les personnes à qui il s'adresse.
- 1.4 Précise l'échéancier annuel.

2. CHAMP D'APPLICATION

Cette directive s'applique à tous les directeurs et directrices de service et bureau ainsi qu'à toutes les personnes cadres intermédiaires sous leur responsabilité.

3. RÈGLES GÉNÉRALES

- 3.1 Les personnes qui occupent les fonctions de recteur, vice-recteur et secrétaire général doivent procéder à l'évaluation des directrices et directeurs de service et bureau qui relèvent d'elles à l'aide du PGP mis en place en utilisant le formulaire préparé à cette fin.
- 3.2 Les personnes qui occupent les fonctions de doyen et de directeur de service ou de bureau doivent procéder à l'évaluation des cadres intermédiaires sous leur responsabilité à l'aide du PGP mis en place en utilisant le formulaire préparé à cette fin.

4. MODALITÉS D'APPLICATION

Les personnes chargées de la mise en vigueur de ce PGP sont invitées à suivre les trois étapes du processus indiquées à la première page du formulaire :

- 4.1 L'établissement d'une entente individuelle de travail au plus tard le 30 avril de chaque année.
- 4.2 Une rétroaction périodique durant l'année.
- 4.3 L'évaluation de la performance au plus tard le 1^{er} mai de chaque année.

5. RESPONSABLES DE L'APPLICATION DE LA DIRECTIVE

La rectrice ou le recteur a la responsabilité de s'assurer que les membres du Comité de direction appliquent cette Directive auprès des directrices et directeurs de service et bureau. Elle ou il doit également s'assurer que les doyennes et doyens l'appliquent aux personnes relevant d'elles et d'eux.

Chaque membre du Comité de direction a la responsabilité de s'assurer que les directrices et directeurs de service et bureau qui sont sous leur juridiction appliquent cette Directive auprès des personnes cadres intermédiaires qui relèvent d'elles.

6. ÉCHÉANCIER

Étant donné que la gestion de la performance est un processus de communication formelle, qu'elle sert à identifier les éléments d'un plan de développement, il est recommandé d'avoir un minimum de trois (3) rencontres annuelles, une première pour l'établissement d'une entente individuelle (voir 4.1), une deuxième pour une rétroaction durant l'année (voir 4.2) et une troisième pour l'évaluation de la performance (voir 4.3).

7. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente Directive entre en vigueur le jour de son adoption, soit le 17 avril 2001.

Vice-rectorat aux ressources humaines et à la vie étudiante