

POLITIQUE DE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Adoptée

Conseil d'administration du 7 octobre 2013

Révision adoptée

Conseil d'administration du 21 octobre 2020 – Résolution 20-01-53-20

**Direction des ressources humaines,
des affaires corporatives et des
communications**

PRÉAMBULE

Le Cégep de Thetford favorise le développement professionnel et personnel de ses cadres et hors cadres par leur participation à des activités de perfectionnement qui sont en appui à sa mission d'actualisation de son projet éducatif, à la mise en œuvre de sa planification stratégique et de ses plans de développement, ainsi qu'à ses orientations institutionnelles et ses objectifs organisationnels. Les activités de perfectionnement du personnel d'encadrement peuvent être orientées vers le développement d'habiletés de gestion ou l'acquisition de compétences techniques ou spécifiques reliées à leur champ d'activités ou à un autre champ.

Fondamentalement, cette politique s'inscrit dans une démarche visant à faire du développement professionnel un levier important au Cégep tout en reconnaissant le caractère essentiel du développement professionnel de son personnel d'encadrement pour la réalisation de sa mission et pour la mise en œuvre de son projet éducatif.

La présente politique, qui fait l'objet d'une entente intervenue entre le Cégep de Thetford, le comité local des cadres et le personnel hors cadre, tient compte, s'il y a lieu, de toutes provisions établies par le Cégep en matière de perfectionnement. De plus, elle a notamment pour objet de préciser :

- Les objectifs de perfectionnement poursuivis par le Cégep;
- Le rôle et les fonctions du comité de perfectionnement du personnel d'encadrement.

SECTION 1 | DÉFINITIONS

Comité local

Ensemble des cadres du Cégep membres de l'Association des cadres des cégeps du Québec (ACCQ).

Perfectionnement

Formation, activité ou processus permettant d'augmenter les connaissances, de développer des compétences et des habiletés ou de modifier des attitudes susceptibles d'améliorer l'exercice de ses fonctions.

Perfectionnement collectif

Perfectionnement offert à un ou plusieurs cadres du Cégep. Les compétences spécifiques acquises doivent permettre l'exécution des tâches. Ce perfectionnement est administré par le comité de perfectionnement.

Perfectionnement personnel

Perfectionnement suivi par un cadre lui permettant d'acquérir ou de développer ses habiletés professionnelles ou personnelles susceptibles d'améliorer l'exercice de ses fonctions. Ce perfectionnement est administré par le cadre et son supérieur.

SECTION 2 | CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tout le personnel cadre et hors cadre du Cégep.

SECTION 3 | PRINCIPES

Le Cégep et le comité local :

- reconnaissent le perfectionnement comme une dimension importante des conditions de travail des cadres.
- tiennent compte des besoins individuels du cadre dans la planification et l'organisation des activités de perfectionnement.

Le Cégep :

- encourage, stimule et soutient les démarches reliées au développement du personnel cadre tout en respectant le jugement et l'autonomie individuelle et collective des cadres dans le choix des projets de perfectionnement.
- favorise l'aménagement des conditions de travail du personnel cadre pour lui permettre de se perfectionner.

Le Cégep favorise le perfectionnement de son personnel cadre afin de :

- poursuivre et compléter un programme de formation universitaire conduisant à l'obtention d'un diplôme;
- suivre des cours de perfectionnement en rapport avec le domaine professionnel;
- participer à des activités de perfectionnement de type congrès, colloques, séminaires, stages d'études, sessions de formation, etc.

Le cadre tient compte des objectifs du Cégep, des objectifs de son service et des besoins établis collectivement lorsqu'il formule une demande de perfectionnement.

Le cadre peut, avec l'accord de son supérieur immédiat et de la direction générale, s'abstenir de participer à une activité de perfectionnement collectif.

La présente politique se situe dans le cadre de la Politique de gestion s'appliquant au personnel d'encadrement du Cégep et de l'article 262 du *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des cégeps d'enseignement général et professionnel*.

SECTION 4 | PERFECTIONNEMENT COLLECTIF

4.1 BUDGET

Le budget de perfectionnement collectif correspond à 0.5 % de la masse salariale du personnel d'encadrement prévue annuellement au budget du Cégep;

Tout montant du budget de perfectionnement non utilisé une année est transféré au budget de perfectionnement de l'année suivante sans dépasser 1.5 % de la masse salariale au 30 juin de chaque année.

4.2 COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT

Le comité de perfectionnement est administré par la direction générale et deux (2) représentants du comité local.

Le comité de perfectionnement se donne ses propres règles de fonctionnement et adopte les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.

Le mandat du comité de perfectionnement consiste notamment à :

- élaborer, réviser et appliquer les modalités relatives au perfectionnement et en informer le personnel d'encadrement;
- recevoir, analyser et répondre aux demandes de perfectionnement;
- administrer les budgets de formation et de perfectionnement qui lui sont alloués pour répondre aux demandes et aux besoins qui sont portés à son attention;
- procéder à l'étude des besoins de perfectionnement du personnel cadre;
- entreprendre les démarches nécessaires pour que le personnel cadre puisse bénéficier de toutes les facilités de perfectionnement qui lui sont accessibles.

Toutes les décisions du comité sont prises par consensus.

La direction des ressources humaines présente au comité de perfectionnement l'ensemble de l'information relative au budget de perfectionnement et en assure régulièrement la mise à jour.

Le comité de perfectionnement analyse les demandes qui lui sont acheminées conformément à la présente politique. Au terme de l'année, il peut reconsidérer certaines demandes qui ont dépassé le seuil alloué.

4.3 CRITÈRES D'ANALYSE DES DEMANDES DE PERFECTIONNEMENT

Le comité de perfectionnement évalue le caractère raisonnable des coûts de l'activité au regard de l'ensemble des possibilités de perfectionnement dans le domaine et alloue au projet soumis à son analyse des sommes d'argent en tenant compte de l'ordre de priorité suivant :

4.4.1 Perfectionnement offert à l'ensemble du personnel d'encadrement.

4.4.2 Perfectionnement relié à la fonction d'un ou des cadres, donné par un établissement d'éducation reconnu ou donné par un établissement compétent à la condition que cette activité soit un cours ou un stage.

4.4.3 Participation à des congrès, des colloques, des séminaires et des sessions d'études reliés au travail du cadre.

À l'analyse des demandes de perfectionnement, le comité s'appuie sur :

- les besoins signifiés par les personnes représentant les parties au comité;
- les besoins signifiés par la ou les personnes requérantes;
- les besoins identifiés au moment de l'appréciation du rendement;
- la pertinence de l'activité et l'objectif poursuivi par la ou les personnes qui soumettent une demande;
- le bénéfice pour le Cégep et la personne cadre ou le groupe de personnes cadre;
- le coût estimé pour participer à l'activité;
- les disponibilités budgétaires;
- les priorités annuelles et l'utilisation du budget.

SECTION 5 | PERFECTIONNEMENT PERSONNEL

5.1 BUDGET

Une allocation individuelle de perfectionnement est attribuée annuellement à chaque cadre et correspond à 1.3 % de son traitement annuel.

Tout montant du budget de perfectionnement non utilisé une année est transféré au budget de perfectionnement de l'année suivante sans dépasser 1.5 % du traitement annuel au 30 juin de chaque année.

Un cadre peut être en déficit sur son allocation au 30 juin et reporter le solde, en totalité ou en partie, l'année suivante. Advenant un départ dudit cadre, le solde déficitaire doit être remboursé en totalité au Cégep par ce dernier.

5.2 CRITÈRES D'ANALYSE DES DEMANDES DE PERFECTIONNEMENT

Les critères d'analyse appartiennent au cadre concerné et son supérieur. Cependant, la demande de perfectionnement doit répondre à la définition d'un perfectionnement personnel.

SECTION 6 | ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION DE LA POLITIQUE

La présente politique abroge tout autre document ou politique adoptée antérieurement par le Cégep et entre en vigueur dès son approbation par le conseil d'administration.

La présente politique est révisée à la demande de l'une ou l'autre des parties ou encore lorsque la Politique de gestion du personnel d'encadrement du Cégep de Thetford est révisée.