



LE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL CADRE

La présente procédure vise à rendre opérationnels les articles 73 et 74 de la Politique de gestion des cadres concernant le perfectionnement.

PRINCIPES

1. L'équivalent de 1% de la masse salariale du personnel cadre est réservé annuellement à des fins de perfectionnement.
2. Les postes budgétaires « *perfectionnement individuel* et *perfectionnement universitaire individuel* » sont décentralisés dans chaque établissement ou unité administrative et gérés par la directrice ou le directeur.
3. Le budget global est mis à jour annuellement en fonction de la masse salariale du personnel cadre.
4. Le budget de chaque type de perfectionnement (solde positif ou négatif) est transférable à la fin de chaque année budgétaire. Dans un contexte de solde négatif, l'excédent des dépenses est imputé au budget de l'établissement ou de l'unité administrative.
5. Les dépenses admissibles sont l'inscription, les frais de transport, de repas et d'hébergement.

TYPES DE PERFECTIONNEMENT

6. Perfectionnement général individuel :
 - 1° Le perfectionnement est en lien avec les besoins identifiés par le cadre comme étant nécessaires à la réalisation de ses tâches et mandats. Le cadre choisit l'activité à laquelle il désire s'inscrire et fait autoriser la sortie par le directeur général.
 - 2° Ces activités de perfectionnement sont financées à même le budget global équivalent à 1% de la masse salariale du personnel cadre qui est décentralisé dans chaque établissement ou unité administrative.
7. Perfectionnement universitaire individuel
 - 1° Le perfectionnement est en lien avec les besoins identifiés par le cadre comme étant nécessaires à la réalisation de ses tâches et mandats. Le cadre qui désire s'inscrire

dans une démarche de formation conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire, présente son projet de perfectionnement au directeur général qui autorise sa participation au programme choisi.

3^o Ces activités de perfectionnement sont financées dans le budget global équivalent à 1% de la masse salariale du personnel cadre qui est décentralisé dans chaque établissement ou unité administrative;

8. Perfectionnement organisationnel :

1^o Le perfectionnement est en lien avec les besoins exprimés par le directeur général ou les cadres comme étant nécessaires à l'atteinte des objectifs de l'organisation. Le directeur général s'assure que l'activité projetée répond aux besoins du plus grand nombre.

2^o Ces activités de perfectionnement sont financées dans le budget de 1% de la masse salariale du personnel cadre et le directeur général voit à sa gestion.

PARTAGE DU BUDGET GLOBAL DE 1%

9. Le budget est mis à jour annuellement en fonction de la masse salariale du personnel cadre de l'année concernée.

LE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL CADRE

BUDGET 2000 - 2001

Pour 2000 - 2001, la masse salariale du personnel cadre est de 2 730 000 \$. Ce qui dégage un budget de 27 300 \$ pour le perfectionnement.

- **Individuel (général)** **24 000 \$**
22 000 \$ ÷ 40 cadres = 600 \$

- **Individuel (perfectionnement universitaire)**
Inclus au budget individuel (général)

- **Organisationnel** **3 300 \$**

- TOTAL :** **27 300 \$**