



SECRETARIAT GÉNÉRAL

**Règlements, directives,
politiques et procédures**

***Politique de développement
des cadres à l'UQO***

Adoption		
Instance/Autorité	Date	Résolution(s)
Comité exécutif	25 janvier 1994	98-CX-453

Modification(s)		
Comité exécutif	8 mai 2001	206-CX-896
	9 septembre 2003	241-CX-1041

Révision	
Unité	Vice rectorat à l'administration et aux ressources
Catégorie	Politique
Code	

La présente politique a été adoptée conformément aux articles 15 (Comité de liaison) et 9 (Développement des cadres) du Protocole régissant les conditions de travail du personnel cadre de l'Université du Québec en Outaouais.

Les éléments d'orientation retenus pour son élaboration sont les suivantes:

1. Tenir annuellement au moins une activité collective de développement pour le bénéfice de l'équipe des cadres.
2. Prendre en compte le développement professionnel et de gestion de chacun des cadres, dans une perspective de cheminement de carrière.
3. Favoriser le partage des compétences entre les cadres et favoriser le transfert des apprentissages en milieu de travail.

I ASSISES DE LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT

Le développement des cadres est défini comme un processus par lequel le cadre apprend, mûrit et améliore ses habiletés à accomplir ses tâches.

Les volets de formation, perfectionnement et développement des cadres sont ainsi définis:

- **Formation (de base)**

La formation a pour objectif de procurer de nouvelles habiletés et connaissances (par le biais d'enseignements spécialisés) qui seront utilisées dans un avenir rapproché à la réalisation des tâches précises. (Ex: apprentissage d'un nouveau logiciel).

- **Perfectionnement (amélioration)**

Le perfectionnement a pour but de parfaire certaines connaissances ou habiletés afin de rendre la performance encore meilleure. (Ex: amélioration de la capacité de faire des prévisions budgétaires à long terme).

- **Développement (épanouissement, mûrissement)**

Le développement a pour objet le changement ou le progrès des attitudes et des valeurs ainsi que l'élargissement des visions. Sont visés par une planification et des projections à long terme, la santé et l'épanouissement autant de l'institution que du cadre concerné (Ex: mobilité latérale, échanges de services, stages, semaines d'étude, congés de ressourcement de longue durée, etc.).

II MODALITÉS D'APPLICATION

1. Il est convenu qu'en début d'année financière, le comité de liaison réservera, à même les fonds prévus au paragraphe 9.02 du protocole, une somme destinée au développement collectif des cadres, en cours d'année.
2. Le solde du fonds est alloué pour des projets individuels sur la base : premier arrivé, premier servi et le maximum par cadre est fixé périodiquement par le comité de liaison.
3. Dans le respect des modalités prévues au paragraphe 9.05 du protocole, la demande individuelle d'un cadre, pour être admissible, doit:
 - être recommandée par le supérieur du cadre et acheminée au vice-recteur à l'administration et aux ressources;
 - être accompagnée du programme ou dépliant, s'il existe, décrivant l'activité et son déroulement ainsi que de toutes les pièces à l'appui de la demande;
4. Le vice-recteur à l'administration et aux ressources soumet le tout au comité de liaison au cours des cinq jours ouvrables suivant la réception de la demande.
5. Le comité de liaison rend sa décision et la motive en cas de refus.
6. Le vice-recteur à l'administration et aux ressources communique dès que possible cette décision au cadre concerné et au supérieur du cadre.

7. Les cadres qui verront leur demande de développement acceptée pourront être invités à en faire profiter les collègues ou l'Université, à l'occasion d'une présentation de groupe ou autrement.

RÉVISION DE LA POLITIQUE

En vertu de l'article 15.03 du Protocole des cadres, la présente politique est révisée au besoin sur recommandation du comité de liaison et est soumise à l'approbation du CX.

N.B. Cette politique est jointe en annexe au Protocole régissant les conditions de travail du personnel cadre de l'Université.