
Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1

Page:	1	Émise le:	2020-11-10
-------	---	-----------	------------

Recueil des politiques de gestion

Pour information, consultez la liste téléphonique pour le volume 2 à la pièce 2 0 0 1.

C.T. 219127 du 10 avril 2018
modifié par
C.T. 222925 du 29 septembre 2020

DIRECTIVE CONCERNANT LA CLASSIFICATION ET LA GESTION DES EMPLOIS DE CADRES ET DE LEURS TITULAIRES (630)

CHAPITRE I – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Section I – Objet

1. La présente directive vise à déterminer la structure de classification des cadres de la fonction publique, à l'exception des cadres juridiques, ainsi que les règles concernant la gestion des emplois et de leurs titulaires.

Section II – Champ d'application

2. Cette directive s'applique aux ministères et organismes dont le personnel est nommé selon la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1).

CHAPITRE II – CLASSIFICATION DES CADRES

Section I – Corps et classes d'emplois

3. Le corps d'emplois de cadres regroupe les fonctionnaires qui occupent les emplois de cadres de la fonction publique.
-

4. Le corps d'emplois de cadres comprend 9 classes : les classes 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9.

La classe d'un emploi est déterminée selon le pointage établi en application de la méthode d'évaluation approuvée par le Conseil du trésor en vertu du paragraphe 3° de l'article 31.

Section II – Attributions

5. Les cadres ont des fonctions d'encadrement qui s'exercent à partir de volontés gouvernementales, à divers niveaux et dans divers secteurs d'activités et disposent pour les exercer de pouvoirs délégués par le sous-ministre ou dirigeant d'organisme, ou la personne qu'il désigne.

Leurs responsabilités résident dans le choix des objectifs et des moyens pour les atteindre, par un encadrement permettant de traduire les mandats en résultats à atteindre dont les cadres sont imputables.

Selon les niveaux hiérarchiques, les secteurs d'activités et à des degrés divers en rapport avec les résultats poursuivis, ces moyens font appel à des ressources humaines, matérielles, financières et informationnelles dont ils assurent la gestion, ainsi qu'à des domaines d'expertise et de connaissances.

L'exercice des fonctions d'encadrement est principalement caractérisé par la gestion de diverses ressources, par le maintien de rapports hiérarchiques et de relations entre unités administratives, et nécessite une adhésion aux valeurs de la fonction publique et aux normes d'éthique, une vision claire de la mission de l'organisation, une lecture de l'environnement politico-administratif, la prise de décision ainsi qu'une capacité de mobiliser et déléguer. Le rôle d'encadrement amène à faciliter le développement et la carrière des personnes supervisées.

Section III – Conditions d'admission

6. Les conditions d'admission à chacune des classes d'emplois, apparaissant à la sous-section I, constituent des conditions minimales d'admission. Ainsi, les personnes qui ont une scolarité ou une expérience supérieure au minimum requis sont admissibles.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page:		Émise le:	
3		2020-11-10	

Malgré les conditions minimales d'admission à chacune des classes d'emplois prévues dans la présente directive, un cadre qui appartient à une classe d'emplois de niveau égal ou supérieur à celle faisant l'objet du processus de qualification est aussi admissible.

Sous-section I – Conditions minimales d'admission par classe d'emplois

7. Les conditions minimales d'admission à la classe 9 sont :
- 1° un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5^e année du secondaire ou un diplôme d'études professionnelles pertinent ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
 - 2° 10 années d'expérience pertinente aux attributions de l'emploi.
8. Les conditions minimales d'admission à la classe 8 sont :
- 1° un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5^e année du secondaire ou un diplôme d'études professionnelles pertinent ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
 - 2° 12 années d'expérience pertinente aux attributions de l'emploi.
- ou
- 1° un diplôme d'études collégiales techniques pertinent ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
 - 2° 6 années d'expérience pertinente aux attributions de l'emploi.
9. Les conditions minimales d'admission à la classe 7 sont :
- 1° un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5^e année du secondaire ou un diplôme d'études professionnelles pertinent ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
 - 2° 14 années d'expérience pertinente aux attributions de l'emploi.

ou

- 1° un diplôme d'études collégiales techniques pertinent ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
 - 2° 8 années d'expérience pertinente aux attributions de l'emploi.
10. Les conditions minimales d'admission à la classe 6 sont :
- 1° un diplôme d'études collégiales techniques pertinent ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
 - 2° 10 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau technique, ou de niveau professionnel, ou de niveau d'encadrement.
- ou
- 1° un diplôme universitaire de 1^{er} cycle dans une discipline pertinente dont l'obtention requiert un minimum de **90 crédits** ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
(en vigueur le 2020-11-09)
 - 2° 4 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement.
11. Les conditions minimales d'admission à la classe 5 sont :
- 1° un diplôme d'études collégiales techniques pertinent ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
 - 2° 12 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau technique, ou de niveau professionnel, ou de niveau d'encadrement.
- ou
- 1° un diplôme universitaire de 1^{er} cycle dans une discipline pertinente dont l'obtention requiert un minimum de **90 crédits** ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
(en vigueur le 2020-11-09)
 - 2° 6 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement.

12. Les conditions minimales d'admission à la classe 4 sont :
- 1° un diplôme universitaire de 1^{er} cycle dans une discipline pertinente dont l'obtention requiert un minimum de **90 crédits** ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
(en vigueur le 2020-11-09)
 - 2° 8 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement, comprenant 1 année d'expérience dans des activités d'encadrement.
13. Les conditions minimales d'admission à la classe 3 sont :
- 1° un diplôme universitaire de 1^{er} cycle dans une discipline pertinente dont l'obtention requiert un minimum de **90 crédits** ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
(en vigueur le 2020-11-09)
 - 2° 9 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement, comprenant 2 années d'expérience dans des activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 5.
14. Les conditions minimales d'admission à la classe 2 sont :
- 1° un diplôme universitaire de 1^{er} cycle dans une discipline pertinente dont l'obtention requiert un minimum de **90 crédits** ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
(en vigueur le 2020-11-09)
 - 2° 10 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement, comprenant 3 années d'expérience dans des activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 4 qui doivent avoir été accumulées dans plus d'un emploi. Parmi ces emplois, au moins deux d'entre eux doivent avoir été d'une durée minimale de 6 mois chacun.
15. Les conditions minimales d'admission à la classe 1 sont :
- 1° un diplôme universitaire de 1^{er} cycle dans une discipline pertinente dont l'obtention requiert un minimum de **90 crédits** ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
(en vigueur le 2020-11-09)
 - 2° 11 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement, comprenant 4 années d'expérience dans des activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 3 qui doivent avoir été accumulées dans plus d'un emploi. Parmi ces emplois, au moins deux d'entre eux doivent avoir été d'une durée minimale de 6 mois.

16. En plus des conditions minimales exigées pour chacune des classes d'emplois de cadres, le sous-ministre ou dirigeant d'organisme peut, conformément à l'article 43 de la Loi sur la fonction publique, lors de la tenue de processus de qualification, poser des exigences additionnelles qui tiennent compte de la nature et des particularités de l'emploi ou des emplois faisant l'objet du processus de qualification.

Sous-section II – Évaluation de la scolarité et de l'expérience

17. Aux fins de l'évaluation de la scolarité ou de l'expérience d'une personne à l'une ou l'autre des classes d'emplois de cadres :

1° les expériences pertinentes acquises sur le marché du travail, de même que celles acquises en dehors du marché du travail, sont considérées;

De plus, les expériences acquises au cours d'une même période peuvent être cumulées sans toutefois constituer une expérience d'une durée supérieure à cette période de concomitance;

(en vigueur le 2020-11-09)

- 2° le candidat qui ne satisfait pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois peut y suppléer de la façon suivante :

a) chaque année de scolarité pertinente manquante peut être compensée par deux années d'expérience pertinente et additionnelle ou par une année de scolarité pertinente et additionnelle de niveau égal ou supérieur;

b) chaque bloc de deux années d'expérience pertinente manquante peut être compensé par une année de scolarité pertinente et additionnelle de niveau égal ou supérieur. **Au niveau universitaire, une maîtrise comportant 45 crédits ou plus pour lequel un diplôme a été obtenu équivaut à deux années de scolarité.**

(en vigueur le 2020-11-09)

2.1° Le candidat qui ne détient pas le diplôme universitaire de premier cycle comportant un minimum de 90 crédits, tel qu'exigé aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois, peut y suppléer en satisfaisant les conditions suivantes :

	Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
	2	2	2	1
Page:	7	Émise le:	2020-11-10	

- a) *Il détient un diplôme universitaire de premier cycle non pertinent à la classe d'emplois comportant un minimum de 90 crédits;*
- b) *Il détient un diplôme universitaire de deuxième cycle pertinent comportant un minimum de 45 crédits. »*

(en vigueur le 2020-11-09)

Malgré le paragraphe b) du premier alinéa :

- i) pour les emplois des classes 1 à 6, lorsque la condition minimale requise est un diplôme universitaire de premier cycle dans une discipline pertinente dont l'obtention requiert un minimum de **90 crédits**, un maximum de deux années d'expérience pertinente manquante peut être compensé;
(en vigueur le 2020-11-09)
 - ii) pour les emplois des classes 5 à 9, lorsque la condition minimale requise est un diplôme d'études secondaires équivalent à une 5^e année du secondaire ou un diplôme d'études professionnelles pertinent ou un diplôme d'études collégiales techniques pertinent, un maximum de quatre années d'expérience pertinente manquante peut être compensé. Toutefois, pour les classes 7 à 9, ces années d'expérience pertinente manquante ne peuvent pas être compensées par des années de scolarité supérieures à un diplôme de premier cycle dont l'obtention requiert un minimum de **90 crédits**;
(en vigueur le 2020-11-09)
- 3° lors de processus de qualification visant à pourvoir à un emploi de responsable de l'entretien des aéronefs, le brevet d'entretien des aéronefs émis par le ministère des Transports du Canada compense pour deux années d'expérience manquante;
 - 4° l'année d'expérience dans des activités d'encadrement, prévue au paragraphe 2° de l'article 12, ne peut être compensée par de la scolarité;
 - 5° les années d'expérience dans des activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 5, 4 ou 3 ne peuvent être compensées par de la scolarité.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page: 8		Émise le: 2020-11-10	

Sous-section III – Conditions spécifiques d’admission

18. Les conditions spécifiques d’admission sont celles apparaissant aux paragraphes suivants :

1° lors de la promotion ou du recrutement à l’emploi de directeur des opérations aériennes, le candidat doit satisfaire :

a) aux deux conditions suivantes :

- i) satisfaire aux conditions d’admission de la classe d’emplois de commandant d’avion d’affaires ou d’avion-citerne, ou d’hélicoptère;
- ii) avoir huit années d’expérience à titre de commandant d’avion d’affaires, d’avion-citerne ou d’hélicoptère au Service aérien gouvernemental ou avoir deux années d’expérience à titre d’assistant-chef pilote ou de chef pilote au Service aérien gouvernemental;

ou

b) aux trois conditions suivantes :

- i) avoir un minimum d’heures de vol certifiées totalisant 2 000 heures, dont au moins 1 000 heures à titre de pilote commandant de bord sur un appareil nécessitant soit :
 - (1) une licence canadienne valide de pilote de ligne – avion, avec au moins une annotation pour avion amphibie multimoteur et une annotation pour le vol aux instruments groupe 1;

ou

- (2) une licence canadienne valide de pilote de ligne – avion, avec au moins une annotation pour avion multimoteur à turbopropulseur ou à turboréacteur sans égard au poids et une annotation pour le vol aux instruments groupe 1;

ou

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page:		Émise le:	
9		2020-11-10	

- (3) une licence canadienne valide de pilote de ligne – hélicoptère, avec au moins une annotation pour hélicoptère multimoteur de catégorie moyenne et une annotation pour le vol aux instruments groupe 4;

ou

- ii) avoir deux années d'expérience dans les fonctions d'assistant-chef pilote ou de chef pilote ou de directeur des opérations aériennes d'une entreprise aérienne comptant au moins 20 aéronefs, dont au moins un avion multimoteur à turbopropulseur ou à turboréacteur;
- iii) au moment de sa nomination à titre de directeur des opérations aériennes, détenir un certificat médical valide de catégorie 1, un certificat restreint d'opérateur radio valide émis par l'autorité fédérale compétente et, soit :

- (1) une licence canadienne valide de pilote de ligne – avion, avec au moins une annotation pour avion amphibie multimoteur et une annotation pour le vol aux instruments groupe 1;

ou

- (2) une licence canadienne valide de pilote de ligne – avion, avec au moins une annotation pour avion multimoteur à turbopropulseur ou à turboréacteur sans égard au poids et une annotation pour le vol aux instruments groupe 1;

ou

- (3) une licence canadienne valide de pilote de ligne – hélicoptère, avec au moins une annotation pour hélicoptère multimoteur de catégorie moyenne et une annotation pour le vol aux instruments groupe 4.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page:		Émise le:	
10		2020-11-10	

- 2° lors de la promotion ou du recrutement à un emploi de chef d'unité en établissement de détention, classe 7, les conditions d'admission sont :
- a) un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5^e année du secondaire ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
- et
- b) 2 années d'études postsecondaires ayant permis au candidat d'acquérir des connaissances et de développer des habiletés requises pour l'emploi, notamment dans l'utilisation des techniques de relation d'aide, d'intervention sociale, d'animation, de méthodes d'observation et d'entrevue;
- et
- c) 9 années d'expérience pertinente;
- 3° lors de la promotion ou du recrutement à un emploi de cadre agent de la paix, classe 6, dont les attributions comprennent la supervision d'une équipe de contrôleurs routiers, les conditions d'admission sont :
- a) un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5^e année du secondaire ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
- et
- b) 1 année d'études postsecondaires ayant permis au candidat d'acquérir des connaissances et de développer des habiletés requises pour l'exercice de l'emploi, notamment dans le domaine des techniques policières, de la logistique des transports ou de l'entretien d'équipement motorisé;
- et
- c) 14 années d'expérience à une classe d'emplois d'agent de la paix comprenant 5 années d'expérience à une classe principale d'agent de la paix à titre de chef d'équipe ou de spécialiste ou dans un emploi de cadre;

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page:		Émise le:	
11		2020-11-10	

- 4° lors de la promotion ou du recrutement à un emploi de cadre agent de la paix, classe 5, dont les attributions comprennent la supervision d'une équipe de contrôleurs routiers, les conditions d'admission sont :
- a) un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5^e année du secondaire ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
- et
- b) 1 année d'études postsecondaires ayant permis au candidat d'acquérir des connaissances et de développer des habiletés requises pour l'exercice de l'emploi, notamment dans le domaine des techniques policières, de la logistique des transports ou de l'entretien d'équipement motorisé;
- et
- c) 16 années d'expérience à une classe d'emplois d'agent de la paix comprenant 5 années d'expérience à une classe principale d'agent de la paix à titre de chef d'équipe ou de spécialiste ou dans un emploi de cadre;
- 5° lors de la promotion ou du recrutement à un emploi de cadre agent de la paix, classe 6, dont les attributions comprennent la supervision d'une équipe d'agents de protection de la faune, les conditions d'admission sont :
- a) un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5^e année du secondaire ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
- et
- b) 1 année d'études postsecondaires ayant permis au candidat d'acquérir des connaissances concernant les diverses espèces fauniques du Québec et leurs habitats, l'environnement, la forêt, les techniques de chasse, de pêche et de piégeage et la réglementation afférente ou détenir une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page:		Émise le:	
12		2020-11-10	

et

- c) 14 années d'expérience à une classe d'emplois d'agent de la paix comprenant 5 années d'expérience à une classe principale d'agent de la paix à titre de chef d'équipe ou de spécialiste ou dans un emploi de cadre.
- 6° lors de la promotion ou du recrutement à un emploi de cadre agent de la paix, classe 5, dont les attributions comprennent la supervision d'une équipe d'agents de protection de la faune, les conditions d'admission sont :
- a) un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5^e année du secondaire ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

et

- b) 1 année d'études postsecondaires ayant permis au candidat d'acquérir des connaissances concernant les diverses espèces fauniques du Québec et leurs habitats, l'environnement, la forêt, les techniques de chasse, de pêche et de piégeage et la réglementation afférente ou détenir une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

et

- c) 16 années d'expérience à une classe d'emplois d'agent de la paix comprenant 5 années d'expérience à une classe principale d'agent de la paix à titre de chef d'équipe ou de spécialiste ou dans un emploi de cadre.

Sous-section IV – Définition des activités d'encadrement aux fins d'admissibilité

- 19. Les activités d'encadrement, prévues au paragraphe 2° de l'article 12, font référence au rôle prédominant de la personne dans la supervision ou la coordination du personnel à titre de supérieur immédiat, chef d'équipe ou chargé de projet.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1

Page:	13	Émise le:	2020-11-10
-------	----	-----------	------------

Selon le cas :

- 1° à titre de supérieur immédiat, la personne doit avoir supervisé au moins 2 employés;
 - 2° à titre de chef d'équipe, les activités d'encadrement doivent avoir été exercées auprès d'au moins 2 employés de niveau professionnel;
 - 3° à titre de chargé de projet, la personne doit avoir coordonné la réalisation du travail du personnel sous sa responsabilité fonctionnelle, comprenant au moins 2 employés de niveau professionnel (identification des résultats à atteindre, évaluation de la quantité du travail à réaliser, établissement des résultats, des échéanciers et des mécanismes de suivi).
20. Les activités de niveau d'encadrement comprennent l'une ou l'autre des activités suivantes :
- 1° les activités exercées à titre de cadre;
 - 2° les activités effectuées à titre provisoire et à titre de remplacement temporaire dans un emploi de cadre.
21. Les activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 5 comprennent l'une ou l'autre des activités suivantes :
- 1° les activités exercées à titre de cadre, classes 5, 4, 3, 2 ou 1;
 - 2° les activités effectuées à titre de cadre juridique;
 - 3° les activités effectuées à titre provisoire et à titre de remplacement temporaire dans un emploi de cadre, classes 5, 4, 3, 2 ou 1 ou dans un emploi de cadre juridique;
 - 4° les activités exercées à l'extérieur de la fonction publique qui doivent être évaluées en se référant aux critères prévus à l'article 24.
-

22. Les activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 4 comprennent l'une ou l'autre des activités suivantes :
- 1° les activités exercées à titre de cadre, classes 4, 3, 2 ou 1;
 - 2° les activités effectuées à titre de cadre juridique;
 - 3° les activités effectuées à titre provisoire et à titre de remplacement temporaire dans un emploi de cadre, classes 4, 3, 2 ou 1 ou dans un emploi de cadre juridique;
 - 4° les activités exercées à l'extérieur de la fonction publique doivent être évaluées en se référant aux critères prévus à l'article 24.
23. Les activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 3 comprennent l'une ou l'autre des activités suivantes :
- 1° les activités exercées à titre de cadre, classes 3, 2 ou 1;
 - 2° les activités effectuées à titre de cadre juridique;
 - 3° les activités effectuées à titre provisoire et à titre de remplacement temporaire dans un emploi de cadre, classes 3, 2 ou 1 ou dans un emploi de cadre juridique;
 - 4° les activités exercées à l'extérieur de la fonction publique doivent être évaluées en se référant aux critères prévus à l'article 24.
24. Les activités d'encadrement prévues au paragraphe 4 des articles 21, 22 et 23 doivent être évaluées en se référant aux critères suivants :
- Nature des responsabilités de gestion, le niveau d'influence organisationnel et pouvoir décisionnel, le niveau de scolarité et d'expérience requis à l'emploi, le nombre et le niveau des personnes supervisées.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page:		Émise le:	
15		2020-11-10	

Section IV – Conditions de nomination

25. Lors de la première nomination à un emploi requérant le statut d'agent de la paix, le ministère ou l'organisme doit exiger que la personne ait, préalablement à la nomination satisfait aux paragraphes 2° et 3° du premier alinéa de l'article 115 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) et ait subi avec succès, dans l'année précédant la nomination, un examen médical démontrant qu'elle est apte à exercer des fonctions de cadre agent de la paix; cet examen est sous la responsabilité de l'employeur qui peut en déléguer l'administration.

Lorsque l'emploi visé au premier aliéna requiert le statut de constable spécial, le ministère ou l'organisme doit également exiger que la personne ait préalablement à la nomination, satisfait au paragraphe 1 du premier alinéa de l'article 115 de la Loi sur la police.

Section V – Stage probatoire

26. Lors du recrutement, le stage probatoire est d'une durée de vingt-quatre (24) mois.
27. Le fonctionnaire qui n'appartient pas à l'une des classes d'emplois de cadre prévues à l'article 4 doit, lors de la promotion à un emploi de cadre, accomplir et réussir un seul stage probatoire de vingt-quatre (24) mois.

Malgré le premier alinéa, le stage probatoire n'est pas requis pour un fonctionnaire qui a déjà accompli et réussi le stage probatoire prévu à l'article 8 de la « Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640) ».

CHAPITRE III – GESTION DES EMPLOIS DE CADRES ET PARTAGE DES RESPONSABILITÉS

Section I – Gestion des emplois de cadres

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page: 16		Émise le: 2020-11-10	

28. Dans cette directive, on entend par :

« **emploi de cadre** » : un emploi essentiellement requis pour l'encadrement d'activités à caractère permanent dans la structure organisationnelle.

Toutefois, un cadre peut exceptionnellement agir à titre de conseiller. Cet emploi se caractérise par l'implication directe à la prise de décision stratégique, à portée organisationnelle, ministérielle ou gouvernementale, auprès des autorités d'un ministère ou d'un organisme, pour laquelle le cadre est imputable.

« **cadre à mandat stratégique** » : un cadre qui, dans des circonstances particulières et exceptionnelles, se voit confier par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme un projet d'envergure, clairement identifié dans le plan stratégique de l'organisation, dont les résultats ont un impact prépondérant au regard de la mission de l'organisation.

Le mandat ne doit pas constituer une des attributions principales et habituelles dévolues à l'emploi du cadre visé. Par ailleurs, le mandat peut être d'une envergure telle que sa réalisation exige que le cadre désigné soit temporairement libéré de l'emploi qu'il occupe.

L'envergure du mandat se mesure, entre autres, par l'ampleur des objectifs recherchés et des résultats attendus, ainsi que par la marge de manœuvre et le pouvoir de représentation octroyés au cadre à mandat.

À cet égard, les sous-ministres et dirigeants d'organismes doivent informer le Secrétariat du Conseil du trésor de toute désignation comme cadre à mandat stratégique.

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit évaluer à chaque année la pertinence du mandat stratégique afin de justifier la poursuite ou non de la désignation.

« **liste des emplois de cadres** » : la liste de tous les emplois de cadres de structure et de conseiller cadre d'un ministère ou d'un organisme, laquelle indique, à l'égard de chaque titre d'emploi, toutes les informations additionnelles demandées.

De plus, la liste doit notamment inclure le résultat de l'appréciation de chacun des facteurs de l'évaluation des emplois de cadre ainsi que l'information relative au cadre à mandat stratégique et au cadre en situation particulière (excédentaire, en transition de carrière, en développement).

« **masse salariale théorique** » : la somme des maximums de l'échelle de traitement selon la classe de chacun des emplois de cadres de structure et de conseiller cadre, sans égard au traitement du titulaire.

La masse salariale théorique doit servir uniquement à des fins de gestion des emplois de cadre de structure ou de conseiller cadre.

La masse salariale théorique doit être ajustée lorsque le ministère ou l'organisme effectue une réorganisation, une réévaluation d'emploi ou une création d'emploi qui ne peuvent être réalisées sans dépassement de cette masse.

29. Dans la gestion de la carrière d'un cadre, et dans le but de perfectionner davantage ses connaissances et ses compétences à des fins de mobilité, de relève, de spécialisation et dans une perspective de valeur ajoutée à son plan de carrière et aux besoins de l'organisation, le sous-ministre ou dirigeant d'organisme peut, après entente avec le cadre visé, affecter ce cadre à des activités de développement pour une période maximale d'un (1) an.
30. La personne qui n'appartient pas à l'une des classes d'emplois prévues à l'article 4 doit, à la suite de son recrutement ou de sa promotion à un emploi de cadre, débiter pendant son stage probatoire prévu aux articles 26 et 27, sa participation au programme gouvernemental de développement des compétences en gestion publique.

Section II – Responsabilités du Conseil du trésor, du Secrétariat du Conseil du trésor, et des ministères et organismes

31. Le Conseil du trésor est responsable :
 - 1° de déterminer la masse salariale théorique servant à la gestion des emplois de cadres et les modifications à celle-ci;

- 2° d'autoriser toute nouvelle structure administrative qui ne peut être mise en place sans augmentation de la masse salariale théorique, ou qui concerne la création d'un nouveau ministère ou d'un nouvel organisme;
 - 3° d'approuver la méthode d'évaluation des emplois de cadres aux fins de l'application de l'article 4;
 - 4° de déterminer le niveau des emplois de cadres, classe I.
32. Le Secrétariat du Conseil du trésor doit :
- 1° conseiller les ministères et les organismes pour tout ce qui a trait à l'organisation administrative, à l'évaluation des emplois, et à la gestion de la masse salariale théorique pour les emplois de cadres;
 - 2° assurer la mise à jour de la masse salariale théorique des emplois de cadres ainsi que la liste de ces emplois;
 - 3° recommander au Conseil du trésor toute nouvelle structure administrative qui ne peut être mise en place sans augmentation de la masse salariale théorique et formuler les correctifs appropriés;
 - 4° recommander au Conseil du trésor le niveau des emplois de cadre, classe 1.
33. Les sous-ministres et dirigeants d'organisme sont responsables de la gestion et de l'évaluation des emplois de cadres de leur organisation et à cette fin, ils doivent :
- 1° évaluer les emplois de cadres conformément à la méthode d'évaluation des emplois de cadres approuvée par le Conseil du trésor et respecter la relativité ministérielle et interministérielle de ces emplois;
 - 2° requérir l'avis du Secrétariat du Conseil du trésor lorsqu'un emploi de cadre, classe 1, déjà déterminé par le Conseil du trésor, fait l'objet de modifications;

- 3° s'assurer que les réorganisations, les réévaluations d'emplois ou la création d'un nouvel emploi s'effectuent à l'intérieur de la masse salariale théorique;
- 4° faire autoriser par le Conseil du trésor toute nouvelle structure administrative qui ne peut être mise en place sans augmentation de la masse salariale théorique ou qui concerne la création d'un nouveau ministère ou d'un nouvel organisme;
- 5° tenir à jour et transmettre sur demande au Secrétariat du Conseil du trésor la liste des emplois de cadres;
- 6° informer le Secrétariat du Conseil du trésor du transfert des emplois de cadres d'un ministère ou organisme à un autre.

CHAPITRE IV – DOTATION DES EMPLOIS DE CADRES

Section I – Orientations

34. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme est responsable de la dotation des emplois de cadres et, à cette fin, il doit :
 - 1° déterminer les besoins en ressources humaines nécessaires à la réalisation des mandats et des programmes qui leur sont confiés;
 - 2° identifier et planifier les moyens à utiliser pour satisfaire leurs besoins en ressources humaines, et ce, à partir de leur connaissance des bassins de main-d'œuvre disponible tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de leur ministère ou organisme;
 - 3° privilégier le recours aux cadres qui seraient sous-utilisés afin de contribuer à l'utilisation optimale des ressources humaines. De plus, lorsque des changements organisationnels ont pour effet de modifier les exigences de l'emploi ou de faire en sorte que le cadre en poste ne détient plus le profil requis pour exercer les fonctions dévolues, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit appuyer les démarches du cadre en lui fournissant le soutien nécessaire à son redéploiement;

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page:		Émise le:	
20		2020-11-10	

- 4° favoriser les mouvements de personnel à l'intérieur de la fonction publique afin de permettre aux cadres de diversifier leur expérience, d'améliorer leur compétence et ainsi de mieux répondre aux besoins de l'organisation;
- 5° tenir compte, dans les décisions qu'il prend concernant le choix de son personnel d'encadrement, de la vocation gouvernementale et interministérielle de ces ressources, en s'assurant qu'elles possèdent les aptitudes et la compétence, notamment en gestion, pour occuper éventuellement d'autres emplois dans la fonction publique, ainsi que des mesures d'accès à l'égalité.

Section II - Modes de dotation

35. Les modes de dotation sont des procédés de gestion utilisés pour pourvoir à des emplois vacants.
36. Un emploi est réputé vacant lorsqu'il est dépourvu de titulaire ou en voie de le devenir définitivement et qu'un sous-ministre ou un dirigeant d'organisme décide d'y pourvoir. Un emploi ne devient pas vacant du seul fait de son transfert d'un ministère ou d'un organisme à un autre, avec les crédits afférents, si le transfert se réalise entre deux ministères ou organismes budgétaires.
37. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut, sous réserve des orientations prévues à l'article 34, avoir recours aux modes de dotation suivants :

- 1° l'affectation

L'affectation permet de pourvoir à un emploi de cadre vacant d'un ministère ou d'un organisme par un cadre qui appartient à ce ministère ou cet organisme et dont la classe d'emplois est la même que celle de l'emploi à pourvoir.

2° la mutation

La mutation permet de pourvoir à un emploi de cadre vacant d'un ministère ou d'un organisme par un cadre qui appartient à un autre ministère ou organisme et dont la classe d'emplois est la même que celle de l'emploi à pourvoir.

3° la promotion

La promotion permet de pourvoir à un emploi de cadre vacant :

- a) par un cadre déclaré apte ou qualifié à une classe d'emplois de cadre de niveau supérieur à celle à laquelle il appartient;

Une classe d'emplois de niveau supérieur comporte des conditions minimales d'admission supérieures ou un traitement maximum supérieur.

- b) par un fonctionnaire, autre que cadre, déclaré apte ou qualifié à une classe d'emplois de cadre.

4° le recrutement

Le recrutement permet de pourvoir à un emploi de cadre vacant par une personne provenant de l'extérieur de la fonction publique qui, suite à la tenue d'un processus de qualification, a été déclarée qualifiée à la classe d'emplois visée.

Un fonctionnaire peut être admis à un processus de qualification pour le recrutement.

Section III – Modalités concernant l'utilisation des modes de dotation

38. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme détermine le mode de dotation à utiliser pour pourvoir à un emploi, et ce, en tenant compte des orientations prévues à l'article 34, et en respectant, sous réserve du droit du sous-ministre de procéder par affectation, les priorités d'accès aux emplois vacants accordées :

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page: 22		Émise le: 2020-11-10	

- 1° aux fonctionnaires visés par l'article 30 de la Loi sur la fonction publique;
- 2° aux cadres identifiés en transition de carrière.

Section IV - Désignation provisoire et remplacement temporaire

39. Lorsque les nécessités du service l'exigent, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut procéder à la désignation à titre provisoire d'un fonctionnaire dans un emploi de cadre vacant, et ce, jusqu'à ce que cet emploi vacant soit pourvu.

Le cadre ou tout autre fonctionnaire faisant l'objet d'une désignation à titre provisoire doit de préférence être choisi parmi ceux qui appartiennent à une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à l'emploi à pourvoir.

Lorsque le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme procède à la désignation à titre provisoire d'un fonctionnaire appartenant à une classe d'emplois de niveau inférieur à l'emploi à pourvoir, il doit tenir compte dans son choix des personnes visées par les mesures d'accès à l'égalité et il doit également initier le processus de dotation dans un délai de 120 jours de la date de la désignation.

40. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut procéder à la désignation d'un remplaçant temporaire lorsqu'il est nécessaire de remplacer un cadre durant son absence, en raison de son incapacité temporaire d'exercer ses fonctions, ou s'il est désigné à titre de cadre à mandat stratégique en vertu de l'article 28.

CHAPITRE V – RECLASSEMENT, RÉORIENTATION DE CARRIÈRE ET RÉTROGRADATION

Section I - Reclassement

41. Le reclassement est une mesure administrative par laquelle un cadre se voit attribuer, à sa demande, l'une des classes d'emplois de la classification des cadres juridiques.

Le reclassement est possible de la classe 2 des cadres à la classe 2 des cadres juridiques ou de la classe 1 des cadres à la classe 1 des cadres juridiques.

42. Un sous-ministre ou un dirigeant d'organisme peut reclasser un cadre si ce dernier :
- 1° lui en fait la demande;
 - 2° répond aux conditions d'admission de la classe d'emplois à laquelle il veut être reclassé;
 - 3° a complété et réussi le stage probatoire.

Section II - Réorientation de carrière

43. La réorientation de carrière est une mesure administrative par laquelle un cadre se voit attribuer, à sa demande, une classe d'emplois inférieure à celle à laquelle il appartient, ou à une classe d'emplois d'une classification autre.

Une classe d'emplois de niveau inférieur comporte des conditions minimales d'admission inférieures ou un traitement maximum inférieur.

Malgré ce qui précède, le cadre appartenant à la classe 9, 8, 7 ou 6 ne peut pas demander une réorientation de carrière à l'une des classes d'emplois de la catégorie du personnel techniciens et assimilés ou à l'une des classes d'emplois de la catégorie du personnel professionnel, sauf si ce dernier appartenait, selon le cas, à l'une de ces classes avant son accession à une classe d'emplois de cadre.

De plus, le cadre appartenant à la classe 6 ou 5 et qui y a été promu ou recruté selon les conditions d'admission spécifiques visées aux paragraphes 3°, 4°, 5° et 6° de l'article 18, ne peut pas demander une réorientation de carrière à l'une des classes d'emplois de la catégorie d'emplois du personnel techniciens et assimilés ou de la catégorie d'emplois du personnel professionnel, sauf si ce dernier appartenait, selon le cas, à l'une de ces classes avant son accession à une classe d'emplois de cadre.

44. Un sous-ministre ou dirigeant d'organisme peut procéder à la réorientation de carrière d'un cadre si ce dernier :
- 1° lui en fait la demande;
 - 2° répond aux conditions d'admission de la classe d'emplois visée par la réorientation de carrière;
 - 3° a complété et réussi le stage probatoire.

Le cadre qui répond aux trois conditions prévues au premier alinéa peut, par choix de carrière, demander de ne plus assumer de fonctions d'encadrement dans les trois ans précédant sa prise de retraite. Dans cette situation, la réorientation de carrière doit faire l'objet d'une entente préalable avec le sous-ministre ou dirigeant d'organisme.

Section III – Rétrogradation

45. La rétrogradation est une mesure administrative, en cas d'incompétence ou d'incapacité dans l'exercice de ses fonctions, par laquelle un cadre se voit attribuer, à la suite d'une décision de l'employeur, une classe d'emplois inférieure à celle à laquelle il appartient, ou une classe d'emplois d'une classification autre.

Une classe d'emplois de niveau inférieur comporte des conditions minimales d'admission inférieures ou un traitement maximum inférieur.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page: 25		Émise le: 2020-11-10	

Malgré ce qui précède, le cadre appartenant à la classe 9, 8, 7 ou 6, ne peut être rétrogradé à l'une des classes d'emplois de la catégorie du personnel techniciens et assimilés ou à l'une des classes d'emplois de la catégorie du personnel professionnel sauf si ce dernier appartenait, selon le cas, à l'une de ces classes d'emplois avant son accession à une classe d'emplois de cadre.

De plus, le cadre appartenant à la classe d'emplois de cadre 6 ou 5 et qui y a été promu selon les conditions d'admission visées aux paragraphes 3°, 4°, 5° et 6° de l'article 18 ne peut pas être rétrogradé à l'une des classes d'emplois de la catégorie du personnel technicien et assimilés ou à l'une des classes d'emplois de la catégorie du personnel professionnel, sauf si ce dernier appartenait, selon le cas, à l'une de ces classes avant son accession à une classe d'emplois de cadre.

46. L'évaluation du rendement d'un cadre constitue le moyen privilégié de juger de la capacité d'un cadre à assumer une responsabilité du niveau de son emploi et la durée de ses attributions dépend essentiellement de l'évaluation de son rendement. C'est ainsi qu'un sous-ministre ou dirigeant d'organisme doit pouvoir identifier, à partir de l'évaluation de leur rendement, les cadres qui éprouvent des difficultés de carrière.

CHAPITRE VI – GESTION DES CADRES EN TRANSITION DE CARRIÈRE

Section I – Objet

47. Ce chapitre vise à déterminer un cadre de gestion permettant la relocalisation des cadres en transition de carrière en impliquant les différents intervenants concernés.

Section II – Définition

48. Dans la présente directive, on entend par :

« cadre en transition de carrière » : un cadre qui a complété et réussi son stage probatoire, dont l'emploi est aboli et pour lequel il n'y a pas d'emploi de cadre vacant dans son ministère ou organisme correspondant à son classement.

Section III - Responsabilités générales

49. Les sous-ministres et dirigeants d'organisme ont la responsabilité de :
- 1° gérer leurs emplois et leurs cadres à l'intérieur des règles prévues dans la présente directive. Ils doivent mettre à la disposition de leurs cadres tous les moyens favorisant une saine gestion de leur carrière;
 - 2° se doter d'instruments nécessaires pour régulariser la situation des cadres en transition de carrière en leur offrant, dès leur identification, une démarche leur permettant de régulariser leur situation avec le soutien des différents intervenants concernés;
 - 3° tenir compte de la dimension gouvernementale dans l'application des règles de gestion concernant les cadres pouvant bénéficier d'une priorité de remplacement.
50. Les cadres ont la responsabilité de se tenir à jour, de se recycler et de participer à la gestion de leur carrière.
51. Le Secrétariat du Conseil du trésor a la responsabilité :
- 1° de fournir l'aide conseil et les instruments nécessaires aux sous-ministres et dirigeants d'organisme dans l'application du processus de remplacement;
 - 2° d'établir une liste de remplacement prioritaire pour les emplois de cadre vacants;
 - 3° de ne confirmer au sous-ministre et dirigeant d'organisme la possibilité de combler un emploi de cadre, par voie de mutation, par processus de qualification pour le recrutement ou pour la promotion, qu'après s'être assuré qu'aucun cadre en transition de carrière n'est apte à occuper cet emploi;
 - 4° d'assurer la coordination du remplacement prioritaire en favorisant la concertation entre les ministères et organismes impliqués.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page:		Émise le:	
27		2020-11-10	

Section IV - Processus d'identification et de gestion des cadres en transition de carrière

52. Le cadre en transition de carrière demeure sous la responsabilité de son ministère ou de son organisme pendant la durée du processus.

53. Le sous-ministre ou dirigeant d'organisme met en place un processus comprenant les étapes suivantes :

1° Identification et information au cadre :

Cette étape est initiée par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme.

Le supérieur immédiat ou hiérarchique du cadre informe celui-ci de son identification en transition de carrière, de la raison ayant menée à cette identification ainsi que du processus de remplacement. Dès que le cadre est informé de sa situation, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit faire parvenir au Secrétariat du Conseil du trésor les informations pertinentes à l'aide du formulaire prévu à cette fin. La date de réception du formulaire au Secrétariat constitue le début officiel de la période de transition de carrière.

2° Portrait de la situation :

Le sous-ministre ou dirigeant d'organisme a la responsabilité d'établir un portrait de la situation de chacun des cadres en transition de carrière.

Cette étape vise à mettre en relief les capacités du cadre sur lesquelles prendra appui le plan d'action. Notamment, il contient une évaluation de ses habiletés de gestion et peut inclure d'autres éléments pertinents à sa situation afin de favoriser son remplacement.

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut avoir recours à des firmes privées spécialisées dans le domaine de la consultation ou de l'évaluation. Cependant, il doit s'assurer que ces ressources externes soient qualifiées pour agir auprès des cadres.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page: 28		Émise le: 2020-11-10	

3° Élaboration et réalisation d'un plan d'action :

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme a la responsabilité d'approuver un plan d'action élaboré de concert avec le cadre visé. Ce plan prévoit un certain nombre de mesures conduisant à la situation convenue.

Dans l'hypothèse où le cadre refuse de participer à l'élaboration de ce plan d'action, l'employeur l'informerá, verbalement et par écrit, des mesures qu'il estime adéquates afin de régulariser la situation.

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme a une responsabilité partagée avec le cadre dans la réalisation du plan d'action. Il peut être nécessaire de prévoir des interventions de développement, permettant au cadre en transition de carrière de se préparer à une nouvelle affectation comme cadre ou à des fonctions autres que l'encadrement.

La réalisation du plan d'action a pour objectif le remplacement du cadre.

54. Le processus de remplacement :

Le cadre en transition de carrière a la responsabilité de déployer tous les efforts nécessaires concernant la recherche active d'un emploi de cadre. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme a la responsabilité d'appuyer les démarches du cadre en lui fournissant le soutien nécessaire.

Le cadre aura une priorité de remplacement, conformément à l'article 38, tant qu'il ne sera pas remplacé, dans son organisation d'abord s'il y a des emplois d'encadrement vacants sinon, dans un autre emploi vacant de la fonction publique.

De plus, les services d'un cadre en transition de carrière peuvent être utilisés provisoirement à l'extérieur de la fonction publique.

Avant d'entreprendre toute démarche en vue de combler un emploi vacant, sauf par affectation, le sous-ministre ou dirigeant d'organisme devra faire connaître les emplois vacants de son organisation au Secrétariat du Conseil du trésor et obtenir de celui-ci la confirmation qu'aucun cadre en transition de carrière ne peut occuper l'emploi visé.

55. Réévaluation du dossier du cadre :

Le dossier d'un cadre inscrit sur la liste de remplacement prioritaire, mais non remplacé, doit faire l'objet d'une réévaluation à tous les six (6) mois après la date où il a été identifié en transition de carrière.

Cette réévaluation du dossier a pour objectif de vérifier les possibilités de remplacement du cadre visé en vue d'une prolongation de la période de remplacement et sera effectuée par le ministère ou organisme visé, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du trésor.

S'il survient un dossier litigieux dans le cadre de leur évaluation, un comité est formé à la demande de l'une des parties en vue d'analyser la possibilité de l'attribution d'un nouveau classement par le Président du Conseil du trésor, conformément à l'article 101 de la Loi sur la fonction publique. Ce comité est composé d'un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor, d'un représentant de l'association de cadres visée et d'un représentant du ministère ou de l'organisme concerné.

Section V – Mesures mettant fin à la transition de carrière

56. Le remplacement :

La mesure administrative qui s'applique au cadre identifié en transition de carrière qui est remplacé dans un emploi correspondant à son classement dans son MO ou dans un autre MO.

57. L'attribution d'un nouveau classement :

La mesure administrative par laquelle le cadre identifié en transition de carrière se voit, à sa demande ou à la demande de son sous-ministre ou dirigeant d'organisme, attribuer un nouveau classement, conformément à l'article 101 de la Loi sur la fonction publique.

Dans ce dernier cas, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme devra démontrer au Secrétariat du Conseil du trésor que cette solution est la plus raisonnable compte tenu des efforts faits par le cadre pour se replacer et du soutien fourni par son organisation.

Conformément au Règlement concernant le processus de qualification et les personnes qualifiées, le cadre en transition de carrière à qui est attribué un classement inférieur par le Président du Conseil du trésor voit sa déclaration d'aptitudes ou sa qualification maintenue à l'endroit des emplois vacants correspondant au classement qu'il détenait avant que le Président du Conseil du trésor ne procède à l'attribution d'un nouveau classement.

58. Entente de départ assisté :

La mesure favorisant le départ d'un cadre doit faire l'objet d'une entente conjointe entre le cadre et son organisation. Cette entente doit être préalablement autorisée par le Conseil du trésor.

CHAPITRE VII - CADRES EN POSTE À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC

59. Le classement de cadre, attribué à un fonctionnaire au ministère des Relations internationales et de la Francophonie lors de sa nomination, de sa promotion ou de son affectation à un emploi de cadre à l'extérieur du Québec dans une représentation du Québec à l'étranger, est valide pour la durée de l'exercice de ces fonctions à l'extérieur du Québec. Les articles 47 à 58 ne s'appliquent pas à un cadre en poste à l'extérieur du Québec. Les articles 26 et 27 ne s'appliquent pas à un cadre en poste à l'extérieur du Québec, qui appartenait à une classe d'emplois autre que celle des cadres avant sa promotion à l'extérieur du Québec.
60. Le sous-ministre peut mettre fin, lorsque les circonstances le justifient, à l'exercice des fonctions d'un cadre en poste à l'extérieur du Québec.
61. Lors de son retour au Québec au terme de l'exercice de ses fonctions à l'extérieur du Québec ou à la fin de son invalidité ou de son incapacité suite à une lésion professionnelle, le cadre reprend le classement auquel il aurait eu droit s'il était demeuré dans la classe d'emplois à laquelle il appartenait avant sa nomination, sa promotion ou son affectation à l'extérieur du Québec.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page:		Émise le:	
31		2020-11-10	

62. Lorsqu'un emploi de cadre à l'extérieur du Québec est comblé par recrutement, les personnes ainsi recrutées détiennent de façon concomitante un classement de conseiller en services culturel, économique et social, ou de conseiller expert en services culturel, économique et social, ou de conseiller émérite en services culturel, économique et social et doivent accomplir un stage probatoire d'une durée de douze mois.
63. Le cadre en poste à l'extérieur du Québec, qui n'appartenait pas à l'une des classes d'emplois des cadres avant d'exercer ses fonctions à l'extérieur du Québec, ne peut bénéficier d'une affectation ou d'une mutation à l'une de ces classes au ministère des Relations internationales et de la Francophonie ou ailleurs dans la fonction publique.

CHAPITRE VIII - INFORMATIONS DE GESTION

64. Le sous-ministre ou dirigeant d'organisme doit être en mesure de fournir, sur demande du Secrétariat du Conseil du trésor, les informations nécessaires concernant l'application des dispositions de la présente directive.

De plus, le Secrétariat du Conseil du trésor peut procéder à des vérifications relativement à l'application des dispositions de la présente directive et demander à ce que les correctifs nécessaires soient effectués, le cas échéant.

CHAPITRE IX - DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

65. La présente directive remplace la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630), adoptée par la décision du Conseil du trésor du 30 avril 2002 (C.T. 198195) et modifiée par les décisions du 9 septembre 2003 (C.T. 200154), du 29 novembre 2005 (C.T. 203042), du 1^{er} mai 2006 (C.T. 203658), du 8 novembre 2011 (C.T. 210771), du 13 mars 2012 (C.T. 211151), du 15 mai 2012 (C.T. 211453), du 29 octobre 2013 (C.T. 213307) et du 6 juillet 2015 (C.T. 215309).

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page:		Émise le:	
32		2020-11-10	

Toutefois :

- 1° les conditions minimales d'admission prévues aux articles 16 et 17 de la directive que la présente directive remplace demeurent applicables jusqu'au jour précédant la date de l'entrée en vigueur des articles 14 et 15 de la présente directive ;
 - 2° les conditions minimales d'admission prévues aux articles 16 et 17 de la directive que la présente directive remplace demeurent applicables à la personne qui, à la date de l'entrée en vigueur des articles 14 et 15 de la présente directive, est inscrite dans une banque de personnes qualifiées visant un emploi de cadre, selon le cas, de la classe 2 ou de la classe 1. Ces conditions minimales d'admission ne sont cependant applicables que pour la durée résiduelle de la qualification de cette personne;
 - 3° malgré le chapitre VI, le cadre éprouvant certaines difficultés de carrière l'empêchant de continuer d'assumer ses fonctions de gestion de façon permanente ou temporaire qui, avant le 10 avril 2018 est identifié en transition de carrière, conformément à l'article 46 de la directive que la présente directive remplace, est régi par les dispositions du chapitre VI de la directive que la présente directive remplace. Si ce cadre est toujours identifié en transition de carrière le 10 avril 2019, l'étape de ressourcement dont la durée maximale est de 18 mois se termine, le cas échéant, et il est jugé non relocalisable.
66. La présente directive entre en vigueur le 10 avril 2018, à l'exception des articles 14 et 15 qui entreront en vigueur à la date de l'entrée en vigueur des premières modifications apportées au Règlement concernant le processus de qualification et les personnes qualifiées (RLRQ, chapitre F-3.1.1, r. 3).