

---

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

---

Page:	1	Émise le:	2022-02-21
-------	---	-----------	------------

---

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  
C.T. 223583 du 23 février 2021  
C.T. 225480 du 11 janvier 2022  
C.T. 225541 du 1<sup>er</sup> février 2022

## **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.
-

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page:		Émise le:	
2		2022-02-21	

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.

Un cadre peut exceptionnellement, et de façon temporaire, 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.

(en vigueur le 2021-02-23)

## 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.

(Alinéa supprimé par le C.T. 223583 du 2021-02-23)

### **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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 secondaires équivalant à une 5<sup>e</sup> 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° 16 années d'expérience pertinente aux attributions de l'emploi.
- ou
- 1° un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5<sup>e</sup> 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° une année d'études postsecondaires pertinente;
  - 3° 14 années d'expérience pertinente aux attributions de l'emploi.
- ou
- (en vigueur le 2021-02-23)
- 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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;
- 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<sup>er</sup> 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;
- 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<sup>er</sup> 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;
- 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<sup>er</sup> 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;
- 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.

(suppression en vigueur le 2021-02-23)

15. Les conditions minimales d'admission à la classe 1 sont :
- 1° un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> 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.  
(suppression en vigueur le 2021-02-23)
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 **46 de la Loi sur la fonction publique, lors d'un processus de sélection, 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 sélection.**  
(en vigueur le 2022-02-21)

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

- 16.1. **Aux fins de l'évaluation de la scolarité, une année de scolarité correspond à une année d'études à temps complet ou son équivalent terminée avec succès.**
- Au niveau universitaire, une année de scolarité correspond à 30 crédits. Toutefois, un programme de maîtrise comportant 45 crédits ou plus pour lequel un diplôme a été obtenu équivaut à deux années de scolarité.**
- Au niveau collégial, une année de scolarité correspond à 26 unités. Toutefois, la dernière année d'un programme d'études collégiales ne correspond à une année de scolarité que si un diplôme d'études collégiales a été obtenu, sans égard au nombre d'unités correspondant à cette année.**  
(L'article 16.1 entre en vigueur le 2022-02-21)
17. **Le candidat qui ne satisfait pas à la scolarité pertinente exigée aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois ou aux conditions spécifiques d'admission peut y suppléer de la façon suivante :**
- 1° **lorsque la scolarité pertinente exigée correspond à un diplôme universitaire comportant un minimum de 90 crédits, chaque année de scolarité pertinente manquante peut être compensée par une année de scolarité pertinente de niveau égal ou supérieur. Le candidat peut également compenser ce diplôme par un diplôme universitaire de deuxième cycle pertinent comportant un minimum de 45 crédits;**
  - 2° **lorsque la scolarité pertinente exigée correspond à un diplôme d'études collégiales techniques, chaque année de scolarité pertinente manquante peut être compensée par une année de scolarité pertinente de niveau égal ou supérieur. Le candidat peut également compenser ce diplôme en satisfaisant les conditions suivantes :**

**a) il détient un diplôme d'études collégiales non pertinent;**

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.

(suppression de la dernière phrase par le C.T. 223583 en vigueur le 2021-02-23)

**(Le sous-paragraphe b) du paragraphe 2° de l'article 17, tel qu'il se lisait le 20 février 2022, demeure applicable :**

**1° à la personne qui, le 21 février 2022, est inscrite dans une banque de personnes qualifiées. Ces conditions minimales d'admission ne sont cependant applicables que pour la durée résiduelle de la qualification de cette personne et pour un emploi faisant l'objet d'un processus de qualification;**

**2° au fonctionnaire qui est élu ou qui exerce des fonctions au sein d'un cabinet ou comme membre du personnel d'un député avant le 21 février 2022 et qui effectue un retour dans la fonction publique à compter de cette même date.)**

**b) il détient une année postsecondaire pertinente.**

**3° lorsque la scolarité pertinente exigée correspond à un diplôme d'études professionnelles ou à une ou deux années postsecondaires, chaque année de scolarité pertinente manquante peut être compensée par une année de scolarité pertinente de niveau égal ou supérieur ou par deux années d'expérience pertinente;**

**4° lorsque la scolarité exigée correspond à un diplôme d'études secondaires, chaque année de scolarité manquante peut être compensée par une année de scolarité de niveau égal ou supérieur ou par deux années d'expérience incluant notamment la charge familiale.**

**17.1. En plus des paragraphes 1° et 2° de l'article 17, le cadre qui est réorienté ou rétrogradé peut compenser chaque année de scolarité pertinente manquante par deux années d'expérience pertinente.**

- 17.2. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut recourir à l'équivalence permettant de compenser chaque année de scolarité pertinente manquante par deux années d'expérience pertinente lorsqu'il initie un processus de sélection pour pourvoir un emploi exigeant un diplôme universitaire de premier cycle comportant un minimum de 90 crédits ou un diplôme d'études collégiales techniques, à la condition d'avoir préalablement obtenu l'autorisation du président du Conseil du trésor.**
- 17.3. Aux fins de l'évaluation de l'expérience, 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 pertinentes acquises au cours d'une même période peuvent être cumulées sans toutefois constituer une expérience d'une durée supérieure à cette période de concomitance.**
- 17.4. Le candidat qui ne satisfait pas à l'expérience exigée aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois ou aux conditions spécifiques d'admission peut y suppléer de la façon suivante :**
- 1° 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. Toutefois, lorsque la scolarité exigée correspond :**
    - a) à un diplôme universitaire comportant un minimum de 90 crédits ou à un diplôme d'études collégiales techniques, un maximum de deux années d'expérience pertinente manquante peut être compensé;**
    - b) à un diplôme d'études secondaires ou un diplôme d'études professionnelles ou à une ou deux années postsecondaires, un maximum de quatre années d'expérience pertinente manquante peut être compensé.**
  - 2° lors de processus de sélection 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 deux années d'expérience manquante;**



***Toutefois, ne peuvent être compensées par de la scolarité :***

- 1° l'année d'expérience dans des activités d'encadrement, prévue au paragraphe 2° de l'article 12;***
- 2° les années d'expérience dans des activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 5, 4 ou 3;***
- 3° les cinq années d'expérience exigées aux paragraphes 4° et 6° de l'article 18 à une classe principale d'agent de la paix à titre de chef d'équipe ou de spécialiste ou dans un emploi de cadre.***

***(Les articles 17 à 17.4 entrent en vigueur le 2022-02-21)***

### **Sous-section III – Conditions spécifiques d'admission**

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

***1° (Paragraphe supprimé par le C.T. 225541 du 2022-02-01)***

***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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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;

(paragraphe 3° supprimé le 2021-02-23)

- 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<sup>e</sup> 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 pertinentes aux attributions de l'emploi 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;

(en vigueur le 2021-02-23)

- 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<sup>e</sup> 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) 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.
- (Les conditions spécifiques d'admission des paragraphes 3° et 5° de l'article 18, telles qu'elles se lisaient le 22 février 2021, demeurent applicables à la personne qui, le 23 février 2021, est inscrite dans une banque de personnes qualifiées visant un emploi de cadre agent de la paix de classe 6 à la protection de la faune ou à contrôle routier. Ces conditions spécifiques d'admission ne sont cependant applicables que pour la durée résiduelle de la qualification de cette personne.)

(paragraphe 5° supprimé le 2021-02-23)

- 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<sup>e</sup> année du secondaire ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

et

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page:		Émise le:	
12		2022-02-21	

- 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 pertinentes aux attributions de l'emploi 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.

(en vigueur le 2021-02-23)

#### **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.

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.

#### 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:	Émise le:		
15	2022-02-21		

28. Dans cette directive, on entend par :

(suppression en vigueur le 2021-02-23)

« **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 dont les résultats ont un impact prépondérant au regard de la mission de l'organisation.

(suppression en vigueur le 2021-02-23)

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.

(suppression en vigueur le 2021-02-23)

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 occupés et vacants présents dans la structure administrative d'un ministère ou d'un organisme, laquelle indique, à l'égard de chaque titre d'emploi, toutes les informations additionnelles demandées dont le résultat de l'appréciation de chacun des facteurs de l'évaluation des emplois de cadres.

La liste doit également inclure l'information relative aux cadres : à mandat stratégique, en transition de carrière, en prêt de service, en congé sans solde, en préretraite, hors structure et occasionnels.

(en vigueur le 2021-02-23)

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page:		Émise le:	
16		2022-02-21	

« **masse salariale théorique** » : la masse salariale théorique déterminée par le Conseil du trésor pour un ministère ou un organisme est établie par la somme des maximums de l'échelle de traitement selon la classe de chacun des emplois de cadres de structure occupés et vacants, sans égard au traitement du titulaire.

La masse salariale théorique doit servir uniquement à des fins de gestion des emplois de cadre du ministère ou de l'organisme.

Une nouvelle masse salariale théorique doit être déterminée par le Conseil du trésor lorsque le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme effectue une réorganisation, une réévaluation d'emploi ou une création d'emploi qui ne peuvent être réalisées sans dépassement de cette masse.

(en vigueur le 2021-02-23)

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**

*(Chapitre IV abrogé par le C.T. 225480 du 2022-01-11 en vigueur le 2022-02-21)*

#### **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 technique ou 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.

(en vigueur le 2021-02-23)

De plus, le cadre appartenant à la classe 5 et qui y a été promu ou recruté selon les conditions spécifiques d'admission visées aux paragraphes 4 et 6 de l'article 18, ne peut pas demander une réorientation de carrière à l'une des classes d'emplois de la catégorie du personnel technique ou 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.

(en vigueur le 2021-02-23)

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.

(suppression en vigueur le 2021-02-23)

## 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.

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page:		Émise le:	
20		2022-02-21	

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 être rétrogradé à l'une des classes d'emplois de la catégorie du personnel technique ou 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.

(en vigueur le 2021-02-23)

De plus, le cadre appartenant à la classe 5 et qui y a été promu ou recruté selon les conditions spécifiques d'admission visées aux paragraphes 4 et 6 de l'article 18 ne peut pas être rétrogradé à l'une des classes d'emplois de la catégorie du personnel technique ou 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.

(en vigueur le 2021-02-23)

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 **sélection** 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.
- (en vigueur le 2022-02-21)**

### 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.

---

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

---

Page:	Émise le:
22	2022-02-21

---

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.

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.

---

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page:		Émise le:	
23		2022-02-21	

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.

*(Alinéa supprimé par le C.T. 225480 du 2022-01-11 en vigueur le 2022-02-21)*

### 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.
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 la catégorie du personnel professionnel et doivent accomplir un stage probatoire d'une durée de douze mois.  
(en vigueur le 2021-02-23)
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<sup>er</sup> 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:
26	2022-02-21

---

Toutefois :

- 1° (suppression du paragraphe 1° en vigueur le 2021-02-23)
  - 2° les conditions minimales d'admission de la classe 1 et de la classe 2, telles qu'elles se lisaient le 17 juillet 2019, demeurent applicables à la personne qui, le 18 juillet 2019, 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;  
(en vigueur le 2021-02-23)
  - 3° (suppression du paragraphe 3° en vigueur le 2021-02-23)
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).
-