

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page: 1		Émise le: 2025-04-25	

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^{er} février 2022
C.T. 230406 du 26 mars 2024
C.T. 232443 du 15 avril 2025
C.T. 232476 du 22 avril 2025

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: 2		Émise le: 2025-04-25	

Recueil des politiques de gestion

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

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.

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.

Recueil des politiques de gestion

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

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

7. (Abrogé par le C.T. 230406 du 2024-03-26)

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 :

Recueil des politiques de gestion

1° un diplôme d'études secondaires équivalant à une 5e 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^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° une année d'études postsecondaires pertinente;

3° 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° 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;

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

Recueil des politiques de gestion

- 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;
 - 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;
 - 2° 8 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement.
(suppression en vigueur le 2024-03-26)
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;
 - 2° 9 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement, comprenant deux années d'expérience dans des activités d'encadrement.
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;
 - 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^{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;
 - 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)

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page: 6		Émise le: 2025-04-25	

Recueil des politiques de gestion

15.1. Les conditions minimales d'admission à la classe 1+ sont :

- 1° un diplôme universitaire de 1er 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° 12 années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement, comprenant cinq années d'expérience dans des activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 3, dont deux à titre de gestionnaire de gestionnaire.

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.

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.

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 :

Recueil des politiques de gestion

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, rétrogradé ou qui s'est vu attribuer un nouveau classement par le président du Conseil du trésor, conformément à l'article 101 de la Loi sur la fonction publique, peut compenser chaque année de scolarité pertinente manquante par deux années d'expérience pertinente.

Recueil des politiques de gestion

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;

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page:		Émise le:	
9		2025-04-25	

Recueil des politiques de gestion

Toutefois, ne peuvent être compensées par de la scolarité :

- 1° les années d'expérience dans des activités d'encadrement prévues au paragraphe 2° de l'article 13;
- 2° les années d'expérience dans des activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 4, 3 ou 2.
- 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.

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^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;

Recueil des politiques de gestion

- 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;

(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^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 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;

Recueil des politiques de gestion

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

et

Recueil des politiques de gestion

- 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.

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

19. Les activités d'encadrement prévues au paragraphe 2° de l'article 13 font référence au rôle prédominant de la personne dans la supervision ou la coordination du personnel de niveau professionnel à titre de chef d'équipe ou chargé de projet.

Selon le cas :

- 1° à titre de chef d'équipe, les activités d'encadrement doivent avoir été exercées auprès d'au moins quatre employés de niveau professionnel;
- 2° à titre de chargé de projet, la personne doit avoir coordonné la réalisation du travail du personnel sous sa responsabilité fonctionnelle, comprenant au moins quatre employés de niveau professionnel (identification des résultats à atteindre, évaluation de la quantité du travail à réaliser, établissement des résultats, des échéanciers et mécanismes de suivis).
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. (Abrogé par le C.T. 230406 du 2024-03-26)

Recueil des politiques de gestion

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, 1 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, 1 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, 1 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, 1 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.
- 23.1. Les activités d'encadrement de niveau équivalent à celui de la classe 2 comprennent l'une ou l'autre des activités suivantes :
- 1° les activités exercées à titre de cadre, classes 2, 1 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 2, 1 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 22, 23 et 23.1 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.

Recueil des politiques de gestion

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 alinéa 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 stage probatoire de vingt-quatre (24) mois.***

Le cadre qui appartient à l'une des classes 8 à 3 doit, lors de la promotion à un emploi de la classe 2, 1 ou 1+, accomplir et réussir un seul stage probatoire de douze (12) mois lors de l'accession à l'une ou l'autre de ces classes.

Le cadre visé au deuxième alinéa qui, à la date de sa promotion, n'a pas encore complété le stage probatoire de vingt-quatre (24) mois prévu au premier alinéa, voit son stage de vingt-quatre (24) mois suspendu jusqu'au terme de son stage de 12 mois. Si le stage de douze (12) mois est réussi, ce stage probatoire de douze (12) mois est considéré faire partie intégrante du stage 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 13 de la « Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres juridiques et de leurs titulaires (640) ».

- 27.1 ***Le cadre visé par le deuxième alinéa de l'article 27 qui ne réussit pas son stage probatoire est replacé dans la classe d'emplois à laquelle il appartenait avant sa promotion et le traitement qui lui est attribué est le dernier traitement reçu dans ce classement antérieur.***

Vol.	Ch.	Suj.	Pce.
2	2	2	1
Page:		Émise le:	
15		2025-04-25	

Recueil des politiques de gestion

Jusqu'à son remplacement sur un emploi correspondant à son classement antérieur, le cadre est traité en priorité de placement selon les mêmes règles que celles applicables au cadre en transition de carrière.

Si un stage probatoire était requis dans ce classement antérieur et que ce stage a été interrompu avant d'avoir été complété du fait de la promotion, le stage probatoire se poursuit à compter du remplacement du cadre sur un emploi correspondant à ce classement antérieur.

Aux fins du premier alinéa, sont considérées faire partie du dernier traitement reçu, les augmentations découlant des pourcentages de majoration des échelles de traitement qui ont été octroyées, le cas échéant, entre le moment où le cadre a quitté ledit classement et la date de sa fin de stage probatoire.

(Les articles 27 et 27.1 entrent en vigueur le 2025-04-15)

- 27.2** *Le cadre visé par la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres œuvrant en établissement de détention à titre d'agents de la paix à l'exclusion des directeurs des établissements de détention qui appartient à l'une des classes 8 à 5 prévues à l'article 4 de la présente directive doit, lors de la promotion à un emploi de la classe 4 accomplir et réussir un stage probatoire de douze (12) mois.*

Le cadre visé au premier alinéa qui, à la date de sa promotion, n'a pas encore complété le stage probatoire de vingt-quatre (24) mois prévu au premier alinéa de l'article 27, voit son stage de vingt-quatre (24) mois suspendu jusqu'au terme de son stage de douze (12) mois. Si le stage de douze (12) mois est réussi, ce stage probatoire de douze (12) mois est considéré faire partie intégrante du stage de vingt-quatre (24) mois.

Le cadre visé par le présent article qui ne réussit pas son stage probatoire est replacé dans la classe à laquelle il appartenait avant sa promotion et le traitement qui lui est attribué est le dernier traitement reçu dans ce classement antérieur.

À défaut d'emploi vacant dans ce classement, le sous-ministre peut utiliser provisoirement le cadre dans un emploi de cadre d'un classement inférieur jusqu'à ce qu'un emploi de son classement antérieur soit disponible, tout en maintenant son traitement.

Si un stage probatoire était requis dans ce classement antérieur et que ce stage a été interrompu avant d'avoir été complété du fait de la promotion, le stage probatoire se poursuit à compter du remplacement du cadre sur un emploi correspondant à ce classement antérieur.

Recueil des politiques de gestion

Aux fins du premier alinéa, sont considérées faire partie du dernier traitement reçu, les augmentations découlant des pourcentages de majoration des échelles de traitement qui ont été octroyées le cas échéant, entre le moment où le cadre a quitté ledit classement et la date de sa fin de stage probatoire.

(L'article 27.2 entre en vigueur le 2025-04-22)

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

Section I – Gestion des emplois de cadres

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.

(Paragraphe supprimé le 2024-03-26)

Recueil des politiques de gestion

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 et pendant son stage probatoire prévu aux articles 26 et 27, participer aux activités d'apprentissage élaborées par le Secrétariat du Conseil du trésor qui sont destinées aux nouveaux gestionnaires.*

Le cadre qui a réussi son stage probatoire doit également maintenir sa participation à des activités d'apprentissage pertinentes à son emploi dont certaines formations proposées par le Secrétariat du Conseil du trésor.
(en vigueur le 2025-04-15)

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 les indicateurs de suivi applicables au regard de la gestion des emplois de cadres;
- 2° d'approuver la méthode d'évaluation des emplois de cadres aux fins de l'application de l'article 4.

(Note : Jusqu'à ce que le Conseil du trésor détermine les indicateurs de suivi en application du paragraphe 1° de l'article 31 de la Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630), 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, constitue l'indicateur de suivi applicable au regard de la gestion des emplois de cadres.)

Recueil des politiques de gestion

- 31.1. Le secrétaire du Conseil du trésor est responsable d'évaluer les niveaux des emplois de cadres, classes 1 et 1+, conformément à la méthode d'évaluation des emplois de cadres approuvée par le Conseil du trésor.
32. Le Secrétariat du Conseil du trésor doit :
- 1° conseiller les ministères et les organismes en ce qui concerne l'organisation administrative, l'évaluation des emplois et les indicateurs de suivi applicables au regard de la gestion des emplois de cadres;
 - 2° assurer la mise à jour des données relatives aux indicateurs de suivi applicables au regard de la gestion des emplois de cadres.
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, classes 1 et 1+, fait l'objet de modifications;
 - 3° s'assurer que les réorganisations, les réévaluations d'emplois ou la création d'un nouvel emploi s'effectuent en tenant compte des indicateurs de suivi applicables au regard de la gestion des emplois de cadres;
 - 4° (Suppression en vigueur le 2024-03-26)
 - 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.

Recueil des politiques de gestion

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 applicable, le cas échéant.
(en vigueur le 2025-04-15)

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.

Toutefois, le cadre appartenant à la classe 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 ou qu'il détienne la scolarité prévue aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle il demande d'être réorienté.

Recueil des politiques de gestion

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.

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.

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 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.

(suppression en vigueur le 2024-03-26)

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.

Recueil des politiques de gestion

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.

Recueil des politiques de gestion

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.

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.

Recueil des politiques de gestion

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.

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.

Recueil des politiques de gestion

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.

Recueil des politiques de gestion

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.

Recueil des politiques de gestion

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).

Toutefois :

- 1° (suppression du paragraphe 1° en vigueur le 2021-02-23)
- 2° (suppression du paragraphe 2° en vigueur le 2024-03-26)
- 3° (suppression du paragraphe 3° en vigueur le 2021-02-23)

- 65.1. *Le deuxième alinéa de l'article 27 s'applique uniquement au cadre ayant fait l'objet d'une promotion à compter du 15 avril 2025.***

(en vigueur le 2025-04-15)

Recueil des politiques de gestion

65.2 *Le deuxième alinéa de l'article 27.2 s'appliquent uniquement au cadre ayant fait l'objet d'une promotion à compter du 22 avril 2025.*

(en vigueur le 2025-04-22)

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).