	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT Page 1

1. Introduction


Cette politique de gestion traite de la dotation ainsi que des prêts de personnel pour des emplois d'agents, incluant les agents sur appel à horaire variable (AAHV) et de sous-officiers.

2. Principes généraux

- 2.1. La Sûreté reconnaît que les ressources humaines qui la composent constituent sa principale force dans la réalisation de son mandat.
- 2.2. Cette politique de gestion repose entre autres sur les besoins de la Sûreté dans sa recherche d'efficacité et d'efficience dans la réalisation de son mandat et sur le respect des policiers, de leurs besoins et de leurs aspirations.
- 2.3. Parmi les facteurs importants dont tient compte le mécanisme de dotation des emplois d'agents ou de sous-officiers, on retrouve :
 - 2.3.1. la prépondérance du service aux citoyens et de l'État, des besoins organisationnels et des valeurs telles que la compétence, l'équité, la transparence et l'efficience de gestion;
 - 2.3.2. le respect des différentes lois, la jurisprudence, le *Contrat de travail des policiers* et l'évolution des pratiques en ressources humaines;
 - 2.3.3. la priorité à une saine gestion des finances publiques.

3. Définitions

- 3.1. **AAHV** : agent sur appel et horaire variable.
- 3.2. **APPQ** : association des policières et policiers provinciaux du Québec.
- 3.3. **CPC** : comité paritaire et conjoint.
- 3.4. **DDP** : division de la dotation policière.
- 3.5. **DRH** : direction des ressources humaines.
- 3.6. **Affectation imposée** : passage d'une unité à une autre pour un policier alors qu'il est contraint ou contraignable d'accepter ce placement. Les dispositions du *Contrat de travail des policiers* relatives aux frais de déménagement s'appliquent lorsque cette affectation rencontre les exigences des articles 22.01 e), 3) et 4) du *Contrat de travail des policiers*.
- 3.7. **Affectation interne** : passage d'un policier d'un emploi à un autre emploi dans une même unité de la Sûreté.
- 3.8. **Affectation organisationnelle** : passage d'un policier d'une unité à une autre ou d'un emploi à un autre lorsqu'il est considéré prioritaire à être replacé en vertu des dispositions de la section 15. de la présente politique de gestion.
- 3.9. **Ancienneté aux fins de placement** : toute période d'emploi à la Sûreté depuis sa dernière nomination à titre de policier régulier de même que toute période d'emploi à titre d'agent auxiliaire à la condition qu'il ne se soit pas écoulé plus d'une année entre la fin de son emploi comme agent auxiliaire et sa nomination comme policier régulier.
 - 3.9.1. pour le policier municipal dont le service de police a été aboli et qui a été intégré à la Sûreté, l'ancienneté aux fins de placement est celle qui lui a été reconnue lorsqu'il a été intégré;

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT Page 2

3.9.2. le calcul de l'ancienneté aux fins de placement se fait en années et en jours et lorsque plus d'un policier possède la même ancienneté, celui dont la durée du dernier placement est la plus longue est réputé être le plus ancien. En cas d'égalité, le policier le plus âgé est réputé être le plus ancien.

3.10. Concours : tout processus de sélection pour combler un emploi ou pour constituer une liste d'éligibilité ou une réserve de candidats à un grade ou à un emploi à partir des demandes annuelles de placement ou d'un avis de concours.

3.11. Contrat de travail des policiers : contrat de travail entre le Gouvernement du Québec et l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec.

3.12. Placement : tout passage d'un policier d'un emploi à un autre dans une même unité ou d'une unité à une autre, que ce passage fasse suite à sa demande ou qu'il lui soit imposé. Les dispositions du *Contrat de travail des policiers* relatives aux frais de déménagement s'appliquent lorsque le passage d'une unité à une autre rencontre les exigences (art. 22) du *Contrat de travail des policiers*.

3.13. Promotion : passage d'un emploi de grade d'agent à un emploi de grade de sergent.

3.14. Sergent autre (SA) : les SA sont les sergents affectés en permanence dans un emploi autre que ceux de SE, SG ou SGE.

3.15. Sergent-enquêteur (SE) : les SE sont les sergents affectés en permanence dans un emploi nécessitant la préqualification en enquête, à l'exception des policiers intervenants en milieu scolaire (PIMS).

3.16. Sergent-gestionnaire (SG) : les SG sont les sergents affectés en permanence à un emploi nécessitant la préqualification en gestion.

3.17. Sergent-gestionnaire en enquête (SGE) : les SGE sont les SG affectés en permanence dans un emploi nécessitant la préqualification en enquête.

3.18. Sous-comité : sous-comité paritaire sur le placement et la promotion.

3.19. Unité : le terme unité désigne les unités organisationnelles (UO) de la Sûreté. Chaque UO constitue une unité distincte. La Sûreté présente pour discussions au sous-comité la liste des UO à réunir aux fins de placement.

4. Durée minimale de placement

4.1. La durée de placement se calcule à compter de la date effective du placement inscrite sur l'avis de placement du policier.

4.2. La durée minimale de placement pour l'obtention d'un emploi est généralement de 4 ans. Elle est de même durée pour le policier qui est intégré et débute à compter de sa date d'intégration.

4.3. La durée minimale de placement est de 3 ans à la suite d'un placement dans une des unités visées au *Contrat de travail des policiers* (art. 18.10, postes éloignés, et 18.11).


4.4. La durée minimale de placement est de 2 ans à la suite d'un placement dans une des unités visées au *Contrat de travail des policiers* (art. 18.02, postes isolés).

4.5. La durée de placement se continue suite à :

4.5.1. l'obtention, par affectation interne, d'un emploi de chef d'équipe (CE), de patrouilleur motard ou patrouilleur urbain;

4.5.2. une rétrogradation ou une baisse salariale volontaire en affectation interne;


4.5.3. l'obtention, par affectation interne, d'un emploi tel que prévu à la présente politique de gestion (par. 15.2. et 15.3.);

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT Page 3

- 4.6. Il n'y a pas de durée minimale de placement à faire suite :
- 4.6.1. à un placement imposé (à l'exception de ceux imposés à la suite de l'application des dispositions du *Contrat de travail des policiers* (annexe **R**);
 - 4.6.2. au placement d'un policier contraignable dans le cadre de la régularisation de surplus;
 - 4.6.3. à l'affectation organisationnelle prévue à la présente politique de gestion (par. **15.4.**, **15.7.**, **15.9.**, **15.11.** à **15.13.**).
- 4.7. Il n'y a pas de durée minimale de placement à faire pour l'obtention :
- 4.7.1. d'une promotion ou pour l'obtention d'un premier emploi de sergent-gestionnaire;
 - 4.7.2. d'un emploi de niveau salarial supérieur à celui que le policier occupe;
 - 4.7.3. d'un emploi, lorsque le policier occupe une fonction qui est en surplus à l'effectif autorisé, à l'exception d'un AAHV;
 - 4.7.4. d'un emploi de SE ou SGE, du même niveau salarial, du secteur des enquêtes de poste vers le secteur des enquêtes régionales et nationales;
 - 4.7.5. d'un emploi de SE ou SGE, du même niveau salarial, du secteur des enquêtes régionales vers le secteur des enquêtes nationales;
 - 4.7.6. d'un emploi autre que patrouilleur à l'intérieur de son unité pour l'AAHV;
 - 4.7.7. d'un emploi pour lequel une telle mention est indiquée à la présente politique de gestion (annexe, pages **A** à **R**);
 - 4.7.8. d'un emploi en affectation interne.
- 4.8. La durée minimale de placement à faire pour un AAHV pour l'obtention :
- 4.8.1. d'un emploi de patrouilleur, autre que ceux d'AAHV, est généralement de 36 mois de variabilité;
 - 4.8.2. d'un emploi, autre que patrouilleur et de niveau salarial supérieur au niveau classe 1 à l'extérieur de son unité, est d'avoir complété sa période de probation.
- 4.9. Un SG qui, à la suite d'un placement volontaire, obtient un emploi autre qu'en gestion, n'est pas admissible à un emploi de gestionnaire avant 4 ans, sauf à son unité ou lors d'un avis de concours spécifiant que les candidats sont éligibles sans temps de placement.
- 4.10. Un SE qui obtient volontairement un emploi ne nécessitant pas de préqualification en enquête n'est pas admissible à un emploi de SE avant 4 ans, sauf à son unité ou lors d'un avis de concours spécifiant que les candidats sont éligibles sans temps de placement.

5. Concours de préqualification


- 5.1. Les concours de préqualification en enquête et en gestion sont tenus au besoin, mais il ne peut s'écouler plus de 3 années entre 2 concours de préqualification pour le même secteur (enquête ou gestion).
- 5.2. L'admissibilité à l'examen de préqualification d'enquête est d'une année d'ancienneté à la date limite d'inscription au concours.
- 5.3. L'admissibilité à l'examen de préqualification de gestion est de 3 années d'ancienneté à la date limite d'inscription au concours.
- 5.4. La Sûreté avise les policiers au moins 6 semaines à l'avance de la tenue du concours de préqualification.
- 5.5. Lors d'un concours de préqualification, tous les candidats inscrits et admissibles, incluant les AAHV, sont admis à la première étape.

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT Page 4

- 5.6. La note de passage d'un examen écrit de préqualification est à la moyenne du groupe.
- 5.7. L'examen écrit de préqualification fait l'objet d'une vérification manuelle de la correction lorsqu'il y a un écart négatif équivalent à la valeur des points accordés à une question entre la note obtenue par le candidat et la note de passage.
- 5.8. La liste produite à la suite d'un concours de préqualification en gestion est valide pour une période de 6 ans et celle de préqualification en enquête est valide pour une période de 3 ans, à la suite de leur date de publication respective.
- 5.9. La fréquence des concours doit faire en sorte de maintenir en tout temps des listes de préqualification en vigueur pour les secteurs concernés (enquête et gestion).
- 5.10. Lorsqu'une nouvelle liste de préqualification en enquête ou en gestion est produite, elle est intégrée à la liste déjà en vigueur. Cependant, chacune des listes conserve sa date d'expiration, tel que prévu.
- Note :** Lorsqu'un policier échoue à un concours de préqualification alors que son nom se trouve déjà sur une liste de préqualification pour le même secteur (enquête ou gestion), son nom demeure sur la liste de préqualification sur laquelle il se trouvait jusqu'à la date prévue d'expiration de cette liste.
- 5.10.1. un SG qui, à la suite d'un placement volontaire, obtient un emploi autre qu'en gestion, demeure préqualifié en gestion s'il a occupé de façon permanente un emploi de SG pendant au moins une année;
- 5.10.2. un SE qui, à la suite d'un placement volontaire, obtient un emploi ne nécessitant pas de préqualification en enquête, demeure préqualifié en enquête s'il occupe de façon permanente un emploi de SE pendant au moins une année.


6. Demande de placement

- 6.1. La période de demandes annuelles de placement se déroule entre le 1^{er} novembre et le 15 décembre d'une même année. Un communiqué est publié à cet effet.
- 6.2. Les demandes de placement reçues à la DDP après les délais prévus ne sont pas considérées.
- 6.3. La période de validité des demandes annuelles de placement reçues à la DDP commence le 1^{er} février et le demeure jusqu'au 31 janvier suivant.
- 6.4. Pour qu'une demande de placement soit considérée, il faut d'abord que le policier qui la soumet réponde aux conditions relatives à la durée minimale de placement (section 4.), ainsi qu'aux préalables prévus pour l'emploi demandé (annexe, pages **A** à **R**).
- 6.5. L'admissibilité d'un policier en termes de respect de la durée minimale de placement se détermine à la date d'échéance de la période de validité des demandes annuelles de placement prévue au paragraphe 6.3. de la présente politique de gestion.
- 6.6. L'admissibilité pour les emplois offerts après le 1^{er} octobre à un policier d'un des postes mentionnés au paragraphe 4.3. de la présente politique de gestion, peut excéder la date mentionnée au paragraphe précédent (par. 6.5.) de la même politique, afin de respecter la durée minimale de placement de 3 ans.
- 6.7. En tout temps, un policier peut annuler des demandes de placement en avisant par écrit la DDP.
- 6.8. Le policier qui obtient une priorité de placement ou un droit de retour suite à une entente au CPC ou au sous-comité, doit faire une demande de placement afin de pouvoir en bénéficier.
- 6.9. Le sous-comité peut recommander au directeur général adjoint de la Grande fonction de l'administration des dates différentes à celles prévues à la présente section.


	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT Page 5

7. Mécanismes de placement

- 7.1.** Au cours des 9 premières années de service, la Sûreté peut imposer un placement à un policier. Cependant, durant cette période, le policier ne peut se voir imposer un nouveau placement impliquant un déménagement si ce dernier a été effectué depuis moins de 3 ans à la date prévue du placement. De plus, un policier déjà affecté ou ayant déjà été affecté dans une des unités visées par le placement spécifique, à l'exception des postes autoroutiers de Cartier-Champlain et de Montréal, ne peut être contraint à retourner dans l'une ou l'autre de ces unités.
- 7.2.** À l'exception du placement fait en vertu des dispositions de la présente politique de gestion (par. **7.12.5.**, AAHV et **7.12.6.**, embauche), les candidats considérés sont ceux qui ont une demande de placement en vigueur pour l'emploi à combler ou qui ont posé leur candidature lors d'un avis de concours ou d'un affichage à leur unité et, s'il y a lieu, qui sont déclarés admissibles.
- 7.3.** Un policier qui occupe un emploi est considéré qualifié pour le même emploi dans toutes les unités identiques à la sienne.
- 7.3.1.** un policier qui occupe un emploi de SE ou de SGE dans une unité d'enquête nationale, est considéré qualifié, selon le cas, pour un emploi de SE ou de SGE dans toutes les unités d'enquêtes régionales et les postes MRC.
- 7.3.2.** un policier qui occupe un emploi de SE ou de SGE dans une unité d'enquêtes régionales est considéré qualifié, selon le cas, pour un emploi de SE ou de SGE dans les postes MRC.
- 7.3.3.** un policier déjà qualifié pour un emploi obtient automatiquement cet emploi s'il est le candidat admissible le plus ancien qui le postule.
- Note :** Les emplois et les unités considérées identiques aux fins de placement sont discutés au sous-comité.
- 7.4.** Lorsqu'un concours prend fin, la DRH avise dans les meilleurs délais les candidats de leur résultat. S'il est annulé, la DRH avise les policiers qui ont posé leur candidature que ce concours est annulé.
- 7.5.** La Sûreté avise au moins 7 jours de calendrier à l'avance un policier qu'elle convoque à une étape d'un concours spécifique.
- 7.6.** Le policier libéré par la Sûreté, et ce, peu importe la durée de cette libération, conserve toutes les qualifications requises pour l'emploi qu'il détenait avant sa libération.
- 7.7.** Le policier en assignation administrative ou en relevé provisoire peut participer et se qualifier à un concours et sa candidature est considérée dans le processus de placement. Si, à la suite du processus de sélection le policier est retenu pour occuper l'emploi, au choix de la Sûreté :
- 7.7.1.** l'emploi qu'il a obtenu demeure vacant et le policier y sera placé lorsque l'assignation administrative ou le relevé provisoire prendra fin, s'il n'y a pas d'incompatibilité entre la situation du policier et l'emploi à combler; ou
- 7.7.2.** l'emploi est comblé par un autre policier qualifié et le policier assigné administrativement ou relevé provisoirement y sera placé, en surplus s'il y a lieu, lorsque l'assignation administrative ou le relevé provisoire prendra fin, s'il n'y a pas d'incompatibilité entre la situation du policier et l'emploi à combler. S'il est placé en surplus, le surplus sera régularisé dès qu'un emploi se libèrera.
- 7.8.** Aux fins de la dotation, les emplois sont présentés à l'annexe (pages **A** à **R**) de la présente politique de gestion, en spécifiant pour chacun d'eux les préalables, les conditions de maintien à l'emploi, la source de candidature, l'ordre de convocation des candidats au processus de sélection, le processus de sélection et le mode d'attribution de l'emploi.

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT

- 7.9.** Les processus de sélection, mentionnés à la politique de gestion EMP. PLAC. – 31 en date du 27 septembre 2007, qui utilisaient des critères **ex.** : l'évaluation des compétences, l'expérience pertinente à l'emploi, l'expérience comme policier ou gestionnaire, la scolarité, la durée des prêts autorisés avec avis officiel, sont suspendus. La Sûreté informe l'APPQ avant de les réintroduire.
- 7.10.** La DRH, après avoir présenté pour discussions le dossier au sous-comité, peut utiliser un processus distinct de ceux prévus à la présente politique de gestion.
- 7.11. L'affectation interne**
- 7.12.** L'affectation interne est le mode de dotation où seuls les policiers, incluant les AAHV de l'unité concernée, peuvent poser leur candidature lors d'un affichage interne pour des emplois de CE, de patrouilleur motard ou de patrouilleur urbain.
- 7.13.** L'emploi qui est à combler par affectation interne doit faire l'objet d'un affichage à l'unité concernée pour une durée minimale de 7 jours.
- 7.14.** Si l'emploi est devenu vacant à la suite d'une retraite, les policiers qui peuvent poser leurs candidatures sont ceux admissibles à l'emploi et qui sont affectés à l'unité concernée à l'une des deux dates suivantes :
- 7.14.1.** le 120^e jour avant la date effective de la retraite; ou
- 7.14.2.** à la date de la lettre de retraite, s'il y a moins de 120 jours entre la date de la lettre et la date effective de la retraite.
- 7.15.** Si l'emploi est devenu vacant à la suite du placement de son titulaire, seuls les policiers affectés à l'unité concernée à la date de production de l'avis de placement du policier qui libère l'emploi peuvent poser leurs candidatures.
- 7.16. Affectation pour les emplois de patrouilleur MRC et autoroutier**
- 7.17.** L'affectation pour les emplois de patrouilleur MRC et autoroutier, à l'exception des postes isolés, s'effectue selon l'ordre des modes de dotation suivants :
- 7.17.1.** l'affectation provinciale est le mode de dotation utilisé pour combler un poste devenu vacant à la suite de tout autre motif que l'affectation locale, l'affectation spécifique, l'affectation contractuelle ou le placement des AAHV occupant un emploi réservé au *Contrat de travail des policiers* (annexe **R**, art. **1.5**). L'affectation provinciale est également le mode de placement utilisé pour combler un emploi d'agent, qui n'est pas sur appel et sur horaire variable, devenu vacant à la suite du départ de l'AAHV qui l'occupait;
- 7.17.2.** l'affectation locale est le mode de dotation utilisé pour combler un emploi devenu vacant à la suite d'une affectation provinciale. L'emploi est offert au candidat possédant le plus d'ancienneté lorsque la distance entre son unité et l'unité demandée est de moins de 50 kilomètres ou s'il s'est prévalu, lors de la publication du communiqué 422 en date du 19 avril 2012, de la possibilité de se faire reconnaître l'affectation locale selon les critères (par. **3.8.2**) présentés à la politique de gestion EMP. PLAC. – 31, du 27 septembre 2007.
- Note :** Si le premier policier à qui est offert l'emploi le refuse, le processus de dotation se poursuit selon le mode d'affectation locale. Cependant, si un policier admissible à l'affectation spécifique est plus ancien, l'emploi doit lui être offert, même s'il est éligible à un transfert. Si ce policier accepte l'emploi, l'emploi ainsi devenu vacant doit être comblé par le mode de l'affectation contractuelle. Si ce policier refuse l'emploi, le processus de dotation se poursuit selon le mode d'affectation locale.
- 7.17.3.** l'affectation spécifique est le mode de dotation utilisé pour combler un emploi devenu vacant à la suite d'une affectation locale ou, s'il n'y a aucun policier admissible, à l'affectation locale.

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT

Note : Les candidats considérés sont ceux qui sont affectés dans une des unités suivantes :

7.17.3.A. les policiers des districts 1,8 et 9;

7.17.3.B. les policiers des postes de Chapais-Chibougamau, du poste de l'agglomération de La Tuque, du poste auxiliaire de la MRC de Matawinie, des postes de la MRC de Pontiac et de la MRC de La Vallée-de-la-Gatineau, des postes autoroutiers de Cartier-Champlain et de Montréal.


7.17.4. l'affectation contractuelle est le mode de dotation utilisé pour combler un emploi devenu vacant à la suite d'une affectation spécifique.

Note : Les policiers (incluant les AAHV) considérés sont ceux qui sont affectés dans une des unités visées (articles 18.10, 18.11) au Contrat de travail des policiers, qui ont fait une demande de placement pour quitter leur unité et dont la durée de placement arrive à terme.

7.17.5. le placement des AAHV est un placement dans un emploi de patrouilleur de MRC ou autoroutier, pour lequel les autres modes de dotation ont été épuisés ou pour lequel il n'y a aucune demande de placement admissible en vigueur.

7.17.5.A. les policiers considérés sont les AAHV qui ont effectué 32 mois et plus de leur période de variabilité, incluant la période de prolongation, et ayant fait une demande de placement pour l'emploi à combler. L'emploi est attribué parmi ceux-ci, au policier possédant le plus d'ancienneté :

- a. au moment où se termine la période durant laquelle il est soumis à un horaire variable, si le policier n'a pu être affecté selon les modalités de la présente politique de gestion dans un emploi qu'il a demandé lors de sa période annuelle de demande de placement, il peut alors exercer le choix suivant :
 - i. accepter un des emplois qui lui est offert;
 - ii. demeurer sur un horaire variable pour un maximum d'une année supplémentaire à son unité d'affectation. Au moment où il se prévaut de cette disposition, il peut faire des demandes de placement additionnelles. Il peut également ajouter des demandes de placement à une occasion après son 40e mois de variabilité;
- b. durant la période de prolongation de variabilité (36 à 48 mois), l'agent cesse d'être sur appel et sur horaire variable dès qu'il accepte un emploi qui n'est pas sur appel et sur horaire variable qui lui est offert;
- c. à la fin de l'année supplémentaire prévue (par. **7.17.5.A.b.**), s'il n'a pu être placé selon les modalités de la présente politique de gestion dans un emploi qu'il a demandé, la Sûreté lui impose un placement dans un des emplois de patrouilleurs qu'il aurait pu obtenir selon les modalités de la présente politique de gestion;
- d. si le policier refuse l'emploi qui lui est imposé en vertu des dispositions de la présente politique de gestion (par. **7.17.5.A.c.**), la Sûreté procède à son congédiement;
- e. lorsqu'il termine sa période initiale de variabilité (3 ans), l'AAHV affecté dans une des unités visées au Contrat de travail des policiers (art. **18.10** et **18.11**) n'est pas soumis à ce mode de placement. Il devient automatiquement un agent qui n'est pas sur appel et sur horaire variable et est soumis aux autres modes de dotation.

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT Page 8

7.18. Embauche

7.18.1. l'embauche est le mode de dotation utilisé par la Sûreté pour l'embauche d'un nouveau policier pour doter l'emploi à combler.

Note : Exceptionnellement, dans les cas où la Sûreté ne peut procéder à l'embauche d'un nouveau policier, l'emploi est attribué à l'agent, excluant les AAHV occupant un des emplois réservés au *Contrat de travail des policiers* (annexe **R**, art. **1.5**) de 9 années et moins de service, ayant le moins d'ancienneté et dont la dernière affectation provinciale a été effectuée depuis 3 années et plus à la date prévue du placement.

7.19. Concours spécifique pour les emplois des postes MRC et autoroutiers

Lors d'un concours spécifique pour combler des emplois des postes MRC et autoroutiers, à l'exception de la fonction de patrouilleur et superviseur de relève dans ces unités, ainsi que des fonctions dans les postes isolés :

7.19.1. les candidats sont convoqués au processus par ordre d'ancienneté et par groupe de 3 (du même bassin de convocation) pour chaque emploi à combler. Des candidats de bassins de convocation différents ne peuvent être convoqués en même temps pour une entrevue;

7.19.2. les candidats sont reçus un à la fois et la planification du processus pour chacun d'eux se fait au moment de convoquer le premier candidat;

7.19.3. si le premier candidat est sélectionné, l'emploi lui est offert et il doit donner sa réponse immédiatement. S'il l'accepte, les autres candidats en sont informés et ceci termine le processus de sélection. Si le premier candidat n'est pas sélectionné ou refuse l'emploi, le candidat suivant se présente au processus, tel que planifié (par. **7.19.2.**);

7.19.4. le candidat qui subit un échec dans un concours spécifique (par. **7.19.**) ne peut pas être de nouveau considéré pour cet emploi dans cette unité, et ce, jusqu'à la fin de la validité des demandes de placement.

7.20. Concours spécifique pour les autres emplois


Lors d'un concours spécifique pour combler les autres emplois :

7.20.1. les candidats sont convoqués et reçus au processus par ordre d'ancienneté et par groupe de 3 (du même bassin de convocation) pour chaque emploi à combler. Des candidats de bassins de convocation différents ne peuvent être convoqués en même temps pour une entrevue;

7.20.2. lorsque parmi le groupe de 3 candidats, l'un d'eux est sélectionné, les autres candidats poursuivent le processus de sélection et s'ils se qualifient, leur qualification est gérée conformément à la présente politique de gestion (par. **7.20.3.** à **7.20.5.**);

7.20.3. le policier qui se qualifie sans obtenir l'emploi est qualifié pour cet emploi à cette unité et pour toutes les autres unités où le policier a une demande de placement en vigueur pour cet emploi jusqu'à la fin de la validité des demandes de placement. Cette qualification pour cet emploi est également valide pour une année additionnelle dans les unités pour lesquelles le policier a une demande de placement en vigueur dans ses demandes annuelles de l'année suivante;

7.20.4. pendant sa première période de qualification, le policier qualifié est prioritaire seulement pour un placement pour l'emploi ayant fait l'objet du concours à l'unité concernée;

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT Page 9

7.20.5. dans sa deuxième année de qualification, s'il n'est pas le plus ancien pour l'emploi ayant fait l'objet du concours à l'unité concernée, un concours spécifique est tenu parmi les candidats admissibles ayant plus d'ancienneté que le policier qualifié le plus ancien;

7.20.6. le candidat qui subit un échec dans un concours spécifique (par. 7.20.) ne peut pas être de nouveau considéré pour un autre concours relatif au même emploi, et ce, jusqu'à la fin de la validité des demandes de placement.

7.21. Concours spécifique pour constituer une réserve de candidats

7.21.1. Lorsque la Sûreté prévoit qu'il y aura des emplois visés (section 7.20.) à combler au cours de l'année, à l'exception de la fonction de superviseur de relève, peut tenir des concours spécifiques afin de constituer une réserve de candidats.

7.21.2. le nombre de candidats convoqués est égal au nombre prévu d'emplois à combler, en tenant compte, s'il y a déjà des postes vacants, de la règle énoncée (par. 7.20.1.);

7.21.3. les règles énoncées (section 7.20.) concernant la qualification ou l'échec du policier s'appliquent lors de la tenue d'un concours (par. 7.21.), mais les refus ne sont pas comptabilisés.

7.22. Concours provinciaux de qualification

7.22.1. Les concours provinciaux de qualification sont tenus au besoin pour créer une réserve de candidats pour des emplois de maître-chien, de plongeur, de technicien en explosifs, d'agent du groupe d'intervention, d'agent à la surveillance physique, de technicien en dispositif de surveillance, de technicien en dispositifs de sécurité et de garde du corps. L'ajout d'emplois à être dotés par concours provincial de qualification est discuté au sous-comité.

7.22.2. Les précisions sur les moyens d'évaluation utilisés et leur caractère éliminatoire sont indiqués à la présente politique de gestion (annexe, pages **A** à **R**) ou sur les avis de concours.

7.22.3. La Sûreté peut limiter le nombre de candidats admis à la première étape du concours. Lorsqu'elle le fait, les candidats admis le sont par ordre d'ancienneté.

7.22.4. Il n'y a pas de durée minimale de placement pour postuler sur un concours provincial de qualification.

7.22.5. La Sûreté avise les policiers au moins 4 semaines à l'avance de la tenue d'un concours provincial de qualification.

7.22.6. Les listes produites à la suite d'un concours provincial de qualification sont valides pour une période de 3 ans à la suite de leur date de publication.


7.23. Qualification en anglais

7.23.1. Lorsque le policier détient un emploi pour lequel l'anglais est requis. Ce dernier est réputé qualifié en anglais pour tout emploi pour lequel le niveau d'anglais requis est égal ou inférieur.

7.23.2. Le policier ayant quitté un emploi exigeant une qualification en anglais conserve son niveau de qualification en anglais après avoir quitté cet emploi.

7.23.3. Lorsqu'un policier réussit une qualification en anglais sans toutefois obtenir l'emploi visé, il conserve cette qualification.

7.23.4. La Sûreté prend les dispositions nécessaires afin de convoquer le policier qui doit se soumettre à un test d'anglais.


	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT

7.23.5. Des mesures appropriées sont prises afin que le policier en absence prolongée puisse passer le test d'anglais le plus tôt possible.

7.23.6. Le policier qui démontre qu'il a complété ses études en langue anglaise est considéré qualifié bilingue.

8. Les entrevues

- 8.1. La Sûreté avise le candidat, le directeur syndical où l'emploi est à doter et le vice-président aux ressources humaines de l'APPQ, 7 jours à l'avance, de la tenue de l'entrevue, de la liste des candidats convoqués, ainsi que du nom des personnes composant le comité d'entrevue.
- 8.2. Le comité d'entrevue est composé de 3 personnes (officier, sous-officier en gestion ou civil) formées pour réaliser les entrevues.
- 8.3. Lorsqu'un des candidats à un concours est un policier de l'unité pour laquelle le poste est à combler, un seul gestionnaire de cette unité, d'un grade ou d'un niveau supérieur à celui de l'emploi à combler, peut siéger au comité d'entrevue.
- 8.4. Lors du déroulement des entrevues, l'APPQ peut désigner un représentant pour agir à titre d'observateur.
- 8.5. L'APPQ doit aviser la DDP et la division de l'administration concernée de l'identité de l'observateur qu'elle désigne, avant la tenue de l'entrevue.
- 8.6. Durant l'entrevue, l'observateur a en main le guide d'entrevue, ainsi que les réponses attendues pour chaque question. A la fin de l'entrevue, il doit remettre ces documents au président du comité d'entrevue.
- 8.7. Les notes prises par les membres du comité d'évaluation et par l'observateur désigné par l'APPQ se prennent au crayon à l'encre.
- 8.8. L'observateur désigné par l'APPQ n'a pas le pouvoir d'intervenir de quelque façon que ce soit lors du déroulement d'une entrevue, ni celui d'assister ou de participer aux délibérations des membres du comité d'entrevue.
- 8.9. Lors d'un concours, un policier ne peut agir à titre d'observateur s'il est lui-même candidat à ce concours. De plus, un policier ne peut participer à un concours pour un emploi où il a agi à titre d'observateur dans les 12 mois précédents.
- 8.10. Les notes prises par l'observateur doivent être remises par ce dernier au vice-président aux ressources humaines de l'APPQ.
- 8.11. La Sûreté transmet à l'APPQ la liste des personnes formées à réaliser des entrevues, ainsi que les mises à jour de cette liste.
- 8.12. L'APPQ transmet à la DDP la liste des observateurs qu'elle désigne.
- 8.13. La Sûreté donne la même formation aux observateurs que celle dispensée aux membres des comités d'entrevues.
- 8.14. Immédiatement après l'entrevue, les membres du comité d'entrevue délibèrent et attribuent une note au candidat. La note de passage à l'étape de l'entrevue est fixée à 60 %. Par la suite, le comité d'entrevue rencontre le candidat pour l'informer de la note qu'il a obtenue, ainsi que pour sa rétroaction. L'observateur peut être présent à cette rencontre, s'il était présent à l'entrevue.
- 8.15. Un policier qui se croit lésé par le déroulement de son entrevue peut, après consultation de l'APPQ, se prévaloir de la procédure accélérée d'arbitrage prévue au *Contrat de travail des policiers*, seulement si son grief est formulé dans les 10 jours suivant le résultat de son entrevue.

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT Page 11


8.16. Lorsque la dotation d'un emploi fait l'objet d'un grief (**par. 8.15.**) et que le policier qui a formulé ce grief pourrait être celui à qui serait attribué l'emploi en vertu des règles de la présente politique de gestion, la procédure de dotation de l'emploi visé est suspendue jusqu'à ce que la décision de l'arbitre soit rendue.

9. Analyse du dossier

- 9.1.** Dans le cadre du passage d'un emploi d'agent à un emploi de sergent pour les candidats ayant réussi la dernière étape du concours, la Sûreté procède à l'analyse du dossier en matière d'antécédents criminels, déontologiques et disciplinaires et de dossiers en cours dans les mêmes domaines.
- 9.2.** Aux fins de cette analyse, le candidat sélectionné doit donner son autorisation. A défaut de celle-ci, l'emploi et le grade ne pourront pas lui être attribués.
- 9.3.** L'analyse du dossier du candidat est réalisée par un comité dûment formé, dans le but de formuler au directeur général, une recommandation d'accorder ou non, l'emploi et le grade au policier concerné.
- 9.4.** Les règles de fonctionnement du comité, les critères d'analyse, les délais de traitement des dossiers, ainsi que le mécanisme de placement temporaire et de rétroactivité, sont définis à la politique de gestion *Demande de promotion d'un policier ayant un dossier déontologique ou disciplinaire actif ou comportant des antécédents* (EMP. PLAC. – 35).
- 9.5.** À la suite de cette analyse, le directeur général peut refuser d'accorder au candidat le grade correspondant à l'emploi recherché lorsque la nature des antécédents ou des dossiers en cours sont incompatibles avec l'octroi d'un tel grade. Dans un tel cas, dans les 10 jours de la décision du directeur général, la DRH informe par écrit le policier des motifs de sa décision.
- 9.6.** Le policier qui se croit lésé par l'application de ces dispositions (**par. 9.5.**), peut se prévaloir du mécanisme d'arbitrage accéléré prévu (art. 35) au *Contrat de travail des policiers*.

10. Offre de placement


- 10.1.** Les emplois sont offerts par la DDP ou par l'unité qu'elle mandate à cet effet. Lors des communications avec le policier, la date et l'heure limites pour se manifester ou accepter une offre de placement lui sont indiquées. Les informations relatives au processus d'offre sont conservées pour référence future.
- 10.2.** Afin de se voir offrir les emplois pour lesquels il a postulé, le policier garde à jour ses coordonnées personnelles dans le système SAGIR.
- 10.3.** Lorsqu'un emploi est offert à un policier avant 16 h, celui-ci doit donner une réponse au plus tard avant 16 h le jour ouvrable suivant. Si l'emploi est offert après 16 h, le policier doit donner une réponse avant 10 h le surlendemain de l'offre. Si aucune réponse n'est reçue, l'emploi est offert au prochain policier admissible.
- 10.4.** Lorsque le policier est en congé, les coordonnées qu'il a inscrites dans le système SAGIR sont utilisées pour lui indiquer qu'il est admissible à une offre de placement.
- 10.5.** Le policier en congé que la Sûreté a tenté de joindre pour lui faire une offre de placement doit retourner l'appel au plus tard dans les 7 jours de calendrier du jour où la Sûreté a tenté de la joindre ou dès son retour au travail, s'il se situe à l'intérieur de ce même délai. A défaut de le faire, l'emploi que l'on devait lui offrir sera offert à un autre.
- 10.6.** Lorsque le policier ne retourne pas l'appel dans le délai prévu (**par. 10.5.**) aucun refus n'est inscrit à son dossier, sa demande n'est pas annulée et l'emploi est offert au prochain policier admissible.

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT

- 10.7.** Le policier qui se manifeste après le délai prévu (par. **10.5.**) peut se voir offrir l'emploi, s'il n'est pas encore attribué ou si l'emploi fait l'objet d'une offre à un autre policier et que celui-ci la refuse. L'emploi est alors offert au policier qui vient de se manifester. Il doit donner sa réponse dans le délai prévu (par. **10.3.**), sinon, l'emploi est offert au prochain policier admissible.
- 10.8.** Le policier qui prévoit ne pas pouvoir être joint pour se faire offrir un emploi peut remplir et signer le formulaire *Procuration pour la dotation des emplois d'agents et de sous-officiers* (SQ-3133) qu'il transmet à la DDP.
- 10.9.** Lorsqu'un policier accepte un emploi, le gestionnaire du policier, la division de l'administration concernée et l'APPQ en sont informés.
- 10.10.** Pour tout placement, la DRH avise par écrit ou par courrier électronique le policier et les personnes concernées.
- 10.11.** La DRH publie sur l'intranet à tous les mois la liste des placements et des prêts de personnel en cours.
- 10.12.** Au plus tard le 15 janvier de chaque année, la DRH transmet au vice-président aux ressources humaines de l'APPQ, la liste des emplois dont elle débutera le processus de dotation avant le 31 janvier de la même année, ainsi que les listes de demandes de placement en vigueur pour ces emplois.
- 10.13.** Pour les emplois dont le processus de dotation est débuté avant le 1^{er} février, ce processus se poursuit avec les demandes de placement en vigueur au début du processus de dotation. À l'épuisement de cette liste, le processus se poursuit avec les nouvelles demandes de placement.

11. Refus d'une demande de placement

- 11.1.** Aux fins de la présente section, les demandes de placement sont regroupées de la manière suivante :
- 11.1.1.** les demandes pour un emploi de SE (sergent-enquêteur);
 - 11.1.2.** les demandes pour un emploi de SG (sergent-gestionnaire incluant le SGE);
 - 11.1.3.** les demandes pour un emploi de patrouilleur MRC ou autoroutier;
 - 11.1.4.** les autres demandes.
- 11.2.** Un refus inclut les refus d'une offre de placement ou le fait de ne pas donner de réponse à une offre de placement dans le délai prévu, les désistements à une entrevue, l'absence injustifiée à une étape d'un processus de dotation.
- 11.3.** Lorsque le policier refuse l'offre d'une de ses demandes annuelles de placement, la demande pour l'emploi qu'il a refusé est retirée et cela constitue son premier refus dans un même groupe de demandes annuelles de placement.
- 11.4.** Lors d'un deuxième refus dans un même groupe de demandes annuelles de placement, toutes les demandes annuelles de placement de ce groupe sont annulées.
- 11.5.** Un policier affecté dans un des postes visés au *Contrat de travail des policiers* (art. **18.01**), n'a pas de maximum de refus pour tous les emplois qu'il a demandés.
- 11.6.** Un policier affecté dans un des postes visés au *Contrat de travail des policiers* (art. **18.10**, **18.11**), ainsi que les AAHV, n'ont pas de maximum de refus pour les emplois de patrouilleurs qu'ils ont demandés.
- 11.7.** Un candidat ne peut, sans motif jugé valable par le sous-comité, refuser un placement qu'il avait antérieurement accepté. Si le motif invoqué pour le refus est jugé valable, le candidat doit rembourser la Sûreté de toutes les dépenses encourues concernant le placement refusé.


	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT

12. Période de probation

- 12.1.** A la suite de l'obtention d'un premier emploi nécessitant la préqualification de gestion, le policier est soumis à une période de probation de 12 mois à compter de la date effective de son placement.
- 12.2.** La probation doit s'effectuer à l'unité où il a été placé ou dans un emploi de même type dans la même grande fonction.
- 12.3.** La période de 12 mois inclut les vacances, les congés hebdomadaires et fériés du policier, mais exclut toutes autres absences de plus de 30 jours consécutifs, ainsi que les assignations administratives empêchant le policier d'effectuer les tâches de la fonction faisant l'objet de la probation.
- 12.4.** Durant sa période de probation, le policier doit être évalué, par écrit, au moins 2 fois par son supérieur immédiat (à la fin du 4^e mois et à la fin du 9^e mois). Ces évaluations doivent être contresignées par le supérieur hiérarchique.

13. Maintien en emploi

- 13.1.** Lorsqu'un policier ne s'acquitte pas de façon satisfaisante des tâches reliées à son emploi, il doit en être formellement avisé par écrit par son supérieur immédiat et se voir indiquer la manière dont il devrait s'acquitter. Après qu'il ait eu l'opportunité, le soutien, la formation et l'encadrement nécessaire pour améliorer sa performance, si celle-ci ne s'améliore pas de façon satisfaisante, la Sûreté peut, après avoir présenté pour discussions le dossier au sous-comité, procéder à son placement dans un autre emploi.
- Note :** Lorsqu'un policier obtient un placement alors qu'il est en suivi administratif à son unité, le suivi administratif se poursuit à sa nouvelle unité.
- 13.2.** Lorsqu'un policier obtient un emploi avant d'avoir réussi la formation requise pour cet emploi, la réussite de cette formation est une condition de maintien dans cet emploi. Lorsqu'un policier échoue cette formation, la Sûreté doit, si l'institution qui la dispense le permet et si la reprise de l'examen est possible dans un délai raisonnable, lui trouver les accommodements raisonnables et lui fournir l'assistance nécessaire pour la reprise de l'examen. Dans l'éventualité où il n'y a pas de reprise possible aux conditions énumérées ci-haut, ou si le policier l'échoue, la Sûreté peut procéder, après avoir présenté le dossier pour discussions au sous-comité, à son placement dans un autre emploi.
- 13.3.** Lorsqu'un emploi comporte fonctionnellement des standards de maintien d'une bonne condition physique, le candidat concerné doit être avisé de la tenue des tests prédéterminés au moins 90 jours à l'avance. Si le policier y consent, ce délai peut être plus court.
- 13.4.** Lorsqu'un policier ne rencontre plus les conditions physiques prévues pour le maintien à son emploi, la Sûreté peut, après que le policier concerné ait reçu un avis écrit lui octroyant un délai minimal de 90 jours pour les rencontrer, ainsi que le soutien nécessaire, procéder, après avoir présenté pour discussions le dossier au sous-comité, à son placement dans un autre emploi.
- 13.5.** Lors d'un retour de congé de maladie prolongé ou d'un accident du travail, le policier a droit à un délai de 90 jours de préparation avant la tenue des tests d'évaluation physique.

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT Page 14

14. Prêts de personnel

La présente section s'applique aux AAHV lorsque le prêt s'effectue à leur unité.

14.1. Groupe de travail

Lorsque des prêts de personnel sont nécessaires pour la création d'un groupe de travail spécifique (ex. : Task Force), la Sûreté choisit les policiers nécessaires parmi les unités spécialisées qu'elle détermine ou parmi les listes d'admissibilité en vigueur pour ces unités et en informe l'APPQ.

Note : Un groupe de travail est le regroupement temporaire de policiers de différentes unités spécialisées de la Sûreté pouvant être jumelés avec des policiers d'autres organisations et affectés à un dossier ou à une problématique particulière et d'envergure. Il est formé lors de situations où l'on ne peut s'astreindre aux délais habituels du processus normal de prêt sans inconvénients opérationnels.

14.2. Groupe de soutien en formation

14.2.1. Lorsque des prêts de personnel sont nécessaires pour la création d'un groupe de soutien en formation, la Sûreté informe les policiers du ou des districts concernés du programme de formation qu'elle entend mettre en place et pour lequel elle doit procéder à des prêts de personnel. Les policiers sont informés de la durée du cours, des objectifs visés, du mandat accordé au policier qui sera prêté, des aptitudes recherchées et de la durée du prêt;

14.2.2. Les policiers intéressés par cette assignation soumettent une lettre d'intention à la division de l'administration desservant leur unité;

14.2.3. Le service de l'administration présente aux autorités du district concerné les candidatures reçues et le district désigne l'unité prêteuse et retient le ou les policiers ayant le plus d'ancienneté pour être prêtés.

14.3. Remplacement à l'unité

Lorsque le prêt de personnel a pour but de remplacer un policier dans une unité et que le prêt n'a pu s'effectuer conformément aux dispositions (art. 17) au *Contrat de travail des policiers*, la Sûreté désigne l'unité prêteuse et y retient celui qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui détiennent la ou les préqualifications requises pour l'emploi faisant l'objet du prêt.

14.4. Surcroît de travail à l'unité

14.4.1. Lorsque le prêt de personnel a pour but de pallier à un surcroît de travail dans une unité, la Sûreté peut :

14.4.2. effectuer le prêt d'un des policiers de cette unité selon l'ordre de priorité prévu (art. 17.01) au *Contrat de travail des policiers*; ou


14.4.3. désigner l'unité prêteuse et y retenir celui qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui détiennent la ou les préqualifications requises pour l'emploi faisant l'objet du prêt.

14.5. Les prêts de personnel visés (par **14.1.** à **14.4.**) sont autorisés par la Sûreté et font l'objet d'un avis officiel de prêt qui indique entre autres la durée prévue.

14.6. La Sûreté peut prolonger un prêt au-delà de sa durée prévue. Elle peut également, sans préavis, y mettre un terme en tout temps.

14.7. Le prêt d'un policier d'une unité à une autre n'interfère pas dans sa durée de placement.

14.8. L'application de la présente section ne peut avoir pour effet de permettre de déroger aux dispositions de la dotation permanente des emplois.

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT

15. Affectations organisationnelles

15.1. Dans le processus de dotation des emplois, sauf pour le passage d'un emploi n'exigeant pas de préqualification en gestion à un emploi exigeant une telle préqualification et pour les emplois aux unités d'urgence, les policiers visés par la présente section, qu'ils aient ou non fait une demande de placement ou posé leur candidature lors d'un avis de concours, ont une priorité de placement pour une affectation organisationnelle, sous réserve de répondre aux préalables et aux conditions d'admissibilité de l'emploi à combler.

Note : L'ordre d'énumération (par. **15.2.** à **15.13.**) ne constitue pas un ordre de priorité.

15.2. Malgré ce qui précède, le policier qui détenait un emploi de patrouilleur dans une unité d'urgence avant d'obtenir un emploi de spécialiste à l'une des unités d'urgence, peut obtenir prioritairement, sur demande, un emploi vacant de patrouilleur à l'unité d'urgence à laquelle il appartient.

15.3. De même, le policier dont la fonction de spécialiste ou de gestionnaire de spécialistes dans une unité d'urgence est abolie, peut obtenir prioritairement un emploi vacant de patrouilleur ou de gestionnaire à l'unité d'urgence à laquelle il appartient selon le grade qu'il détenait au moment de l'abolition de sa fonction.

15.4. Le policier reconnu par le Service de santé et de la sécurité au travail comme étant atteint d'une invalidité partielle permanente et dont les limitations fonctionnelles permanentes l'empêchent d'accomplir adéquatement les tâches reliées à l'emploi qu'il occupe (policier en situation particulière –SP).

15.5. Le policier affecté à l'une ou l'autre des unités visées au *Contrat de travail des policiers* (art. **18.01**, postes isolés) et dont la durée de placement prévue arrive à terme au cours des 6 prochains mois. Toutefois, cette priorité ne s'applique pas pour l'obtention d'une promotion.

15.6. Sauf pour les AAHV, dans le cadre de l'effectif autorisé à une unité, les policiers déclarés en surplus à l'effectif par la Sûreté à leur unité.

15.7. Le policier qui est l'objet d'une rétrogradation qui n'est pas faite à sa demande.

15.8. Le sous-officier (en gestion ou non) qui demande une rétrogradation ou d'occuper un emploi de niveau salarial inférieur au sien.

Note : Sa priorité ne peut s'exercer qu'à son unité d'affectation et que pour un emploi vacant de patrouilleur ou pour un emploi vacant identique à celui qu'il détenait avant sa promotion.

15.9. Le policier visé par l'application des paragraphes **13.1.**, **13.2.** et **13.4.** (maintien en emploi) de la présente politique de gestion.

15.10. Le policier visé par l'application du paragraphe **20.1.** (cas d'exception).


15.11. Les policiers visés par l'application du paragraphe **20.3.** (cas d'exception).

15.12. Le policier instructeur à l'École nationale de police du Québec (ENPQ), 6 mois avant la fin de son contrat. Toutefois, cette priorité ne s'applique pas pour l'obtention d'une promotion.

15.13. Les policiers occupant la fonction d'agent d'infiltration permanent et leur responsable, dès qu'ils en font la demande par écrit à la DDP.

15.14. S'il y a lieu et après que le dossier soit présenté pour discussions au sous-comité, les policiers impliqués dans un dossier de plainte de harcèlement pris en charge par le Service de la santé et sécurité au travail.

15.15. Les policiers visés par les paragraphes **15.4.**, **15.6.**, **15.7.**, **15.9.**, **15.11.** et **15.14.** peuvent faire des demandes de placement au moment où ils sont avisés officiellement de leur situation ou à la demande de la DDP.

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT Page 16

16. Fermeture d'unité, réduction d'effectifs et réorganisation

- 16.1.** Lors de la fermeture ou de la réduction d'effectifs d'une unité, la Sûreté, si elle ne peut à court terme résorber le surplus d'effectifs par attrition, peut imposer, après avoir présenté pour discussions le dossier au sous-comité, un placement à un policier.
- 16.2.** Lorsque la Sûreté impose un placement, elle doit le faire par ordre inverse d'ancienneté jusqu'à ce que le surplus de personnel soit résorbé. Cependant, avant de procéder ainsi, la Sûreté doit offrir les postes vacants aux policiers des unités concernées sur la base du volontariat par ordre d'ancienneté.
- 16.3.** Un policier déjà affecté ou ayant déjà été affecté dans les districts 1, 8 et 9 ou dans un des postes visés par le placement spécifique (à l'exception des postes autoroutiers de Montréal et de Cartier-Champlain) ne peut être contraint à retourner dans l'un ou l'autre de ces districts ou de ces postes.
- 16.4.** Lorsque la Sûreté procède à une réorganisation, elle présente la nouvelle structure pour discussions au sous-comité afin d'établir les règles de redéploiement des effectifs.

17. Rétrogradation et baisse de niveau salarial


Dès qu'à sa demande ou sa participation à un concours, un policier obtient et occupe un emploi de grade ou de niveau salarial inférieur au sien, son grade ou son salaire est ajusté en conséquence.

18. Permutation

- 18.1.** Les conditions permettant à deux policiers de permuer sont :
- 18.1.1.** que les deux policiers présentent leur demande par écrit et la motivent;
 - 18.1.2.** qu'il n'y ait aucun frais encouru par la Sûreté;
 - 18.1.3.** qu'il n'y ait aucun emploi vacant aux unités visées;
 - 18.1.4.** que les deux policiers occupent des emplois identiques;
 - 18.1.5.** que les deux policiers impliqués aient complété une période d'une année dans leur unité dans un emploi qui n'est pas sur appel et sur horaire variable;
 - 18.1.6.** que les policiers appartiennent à des unités limitrophes et que la permutation permette à chacun d'eux de diminuer la distance de voyage entre leur lieu de travail et leur résidence;
 - 18.1.7.** qu'à défaut d'avoir le plus d'ancienneté parmi les policiers de leur unité respective qui ont fait des demandes de placement pour les emplois visés, qu'ils obtiennent des candidats les plus anciens le consentement de procéder à la permutation.
- 18.2.** La demande des policiers pour obtenir une permutation est présentée pour discussions au sous-comité.

19. Sous-comité

- 19.1.** Le sous-comité se réunit pour traiter les dossiers de placement qui requièrent son intervention tel que prévu à la présente politique de gestion.
- 19.2.** Lorsque l'analyse d'un dossier amène le sous-comité à mettre en place une solution visée au *Contrat de travail des policiers*, il présente ses recommandations au CPC.
- 19.3.** Lors du traitement des situations mentionnées dans la présente politique de gestion (par. **3.19.**, **7.3.**, **7.11.**, **7.22.1.**, **15.8.**, **15.14.**, **18.2.** et **20.1.**), l'entente survenue au sous-comité est signée par les parties. Si aucune entente n'est possible, le dossier est référé au CPC.

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT Page 17


20. Cas d'exception

- 20.1. Le responsable des ressources humaines peut, après avoir présenté pour discussions au sous-comité, procéder au placement d'un policier selon les besoins du service, d'accommodements réciproques ou humanitaires.
- 20.2. Lorsque la présente politique de gestion ne prévoit pas de dispositions précises en regard d'un aspect du mécanisme de placement (**ex.** : nouvel emploi ou unité, préalable pour un emploi, conditions de maintien en emploi), la Sûreté discute avec le sous-comité de ce qu'elle entend faire pour convenir de la situation.
- 20.3. Le directeur général peut, lors de situations exceptionnelles, déroger aux règles prévues à la présente politique de gestion, notamment celles prévues à la présente politique de gestion (par. **19.3.**).

Le directeur général,

Copie conforme à l'original

Mario Laprise

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT Page 18

Documents reliés à cette politique de gestion

Annexe, pages A à R

Formulaires :

- **226-001** Demande de placement (2012-12-21)
- **SQ-3133** Prouration pour la dotation des emplois d'agents et de sous-officiers (2012-08-22)

Politique de gestion :

- **EMP. PLAC. – 35** Demande de promotion d'un policier ayant un dossier déontologique ou disciplinaire actif ou comportant des antécédents (2007-09-27)

Autres documents


- Contrat de travail policier 2010-2015 (2010-04-01)
- Entente de principe – contrat de travail des policiers (2011-11-06)

Ont été annulés

Communiqués :

- **368** EMP. PLAC. – 31 : modification du processus de sélection et de l'attribution de l'emploi au Service d'urgence (2011-02-16)
- **392** Dotation des emplois de sous-officiers – OPS DOTATION 11-12 Phase 2 Emplois de sergent-gestionnaire (SG), sergent-gestionnaire en enquête (SGE) et de sergent autre (SA) (2011-08-12)
- **399** Dotation des emplois de sous-officiers – OPS DOTATION 11-12 Phase 3 Emplois de sergent-enquêteur (SE) (2011-09-26)
- **405** Dotation des emplois d'agents – OPS DOTATION 11-12 Phases 4 et 5 Emplois d'agents et emplois de patrouilleurs (2011-11-14)
- **425** Dispositions temporaires applicables à la dotation des emplois d'agents et sous-officiers (OPS DOTATION 11-12) (2012-05-15)
- **426** Modifications des dispositions de la politique de gestion EMP. PLAC. – 31 Dotation des emplois d'agents et de sous-officiers (2012-05-15)

P O L I T I Q U E D E G E S T I O N
A n n e x e

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT Page A

LÉGENDE


PRÉALABLES (P) :

- A** Posséder une connaissance suffisante de la langue anglaise.
- B** Posséder une connaissance suffisante d'une autre langue.
- C** Être bilingue (français-anglais).
- D** Être en bonne condition physique et médical.
- E** Être technicien cinémomètre et alcootest.
- F** Être analyste accident.
- G** Posséder le permis de conduire approprié à l'emploi.

CONDITIONS DE MAINTIEN EN EMPLOI (M) :

- 1** Réussir un test annuel de conditionnement physique ou un examen médical.
- 2** Suivre et réussir les divers cours prévus pour l'emploi.


P O L I T I Q U E D E G E S T I O N
A n n e x e

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11	RESTREINT Page B

Unités concernées	Emplois concernés	P	M	Sources de candidatures	Ordre de convocation (par ancienneté)	Processus de sélection	Attribution de l'emploi
DIRECTION GÉNÉRALE							
Directeur général	<ul style="list-style-type: none"> • Garde du corps (Voir Note 2) 	D	1 et 2	1- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade		Le Directeur général désigne la personne choisie
Direction de l'audit	<ul style="list-style-type: none"> • Vérificateur (SG) 			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG et les SGE 2- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Direction des relations avec les municipalités et des communications, ses services et sa division	<ul style="list-style-type: none"> • Agent d'information (SA) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'équipe (SG) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SA du secteur de l'emploi concerné préqualifiés en gestion 2- Les SG, les SGE et les SA du secteur de l'emploi concerné non préqualifiés en gestion 3- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié


P O L I T I Q U E D E G E S T I O N

A n n e x e

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT Page C

Unités concernées	Emplois concernés	P	M	Sources de candidatures	Ordre de convocation (par ancienneté)	Processus de sélection	Attribution de l'emploi
GRANDE FONCTION DE LA SURVEILLANCE DU TERRITOIRE							
Direction conseil et soutien au territoire	• Agent relations autochtones (SG)	A	2	1- Demande de placement	1- Les SG et les SGE	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	• Agent principal relations communautaires (SG)	A	2	2- Avis de concours	2- Les autres policiers préqualifiés en gestion		
	• Conseiller (SG)	A	2				
Division des lois provinciales et districts	• Analyste • Préposé aux permis			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	• Responsable d'équipe (SG) • Coordonnateur (SG)	A		1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG et les SGE 2- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Direction des mesures d'urgences et de la sécurité des réseaux de transports	• Instructeur maître de chien (SG)	A et D	1 et 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG du secteur de l'emploi concerné et les agents du secteur de l'emploi concerné préqualifiés en gestion 2- Les SG, les SGE et les agents du secteur de l'emploi concerné non préqualifiés en gestion 3- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Service d'urgence, ses unités (Secteur Ouest et Secteur Est) et le Module d'urgence – Rive-Nord	• Patrouilleur	D	1	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade	Test physique et médical	Le plus ancien qualifié
	• Maître de chien (Voir Note 2)	A et D	1 et 2	1- LDA	1- Les policiers sur une LDA, sans distinction de grade	Processus décrit sur l'avis de concours	Le plus ancien qualifié
	• Plongeur (Voir Note 2)	D	1 et 2	2- Avis de concours			
	• Technicien en explosifs (Voir Note 2)	D	1 et 2				

P O L I T I Q U E D E G E S T I O N
A n n e x e

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11	RESTREINT Page D

Unités concernées	Emplois concernés	P	M	Sources de candidatures	Ordre de convocation (par ancienneté)	Processus de sélection	Attribution de l'emploi
GRANDE FONCTION DE LA SURVEILLANCE DU TERRITOIRE (SUITE)							
(Suite) Service d'urgence, ses unités (Secteur Ouest et Secteur Est) et le Module d'urgence – Rive-Nord	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonnateur (SG) 	D	1 et 2	1- Demande de placement	1- Les SG, les SGE et les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'équipe (SG) 	D	1 et 2	2- Avis de concours			
	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonnateur recherche terrestre (SA) 	D	1 et 2	1- Demande de placement	1- Les policiers du secteur d'activité concerné (membres de peloton), sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonnateur sauvetage (SA) 	D	1 et 2	2- Avis de concours	2- Tous les policiers, sans distinction de grade		
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable maître de chien (SG) 	A et D	1 et 2	1- Demande de placement	1- Les SG du secteur de l'emploi concerné et les agents du secteur de l'emploi concerné préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable plongeur (SG) • Responsable technicien en explosifs (SG) 	D	1 et 2	2- Avis de concours	2- Les SG, les SGE et les agents du secteur de l'emploi concerné non préqualifiés en gestion 3- Les autres policiers préqualifiés en gestion		
Service de la sécurité routière et récréotouristique	<ul style="list-style-type: none"> • Technicien-chef cinémomètre/ alcootest (SA) 	A et E	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers qualifiés cinémomètre/ alcootest 2- Les autres policiers	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Reconstitutionniste • Analyste radar-photo 	A	2 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Opérateur radar-photo • Agent centre de traitement de la preuve 		2 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade		Le plus ancien

P O L I T I Q U E D E G E S T I O N

A n n e x e



Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)

EMP. PLAC. – 31

Direction des ressources humaines

Dernière mise à jour : 2013-10-11

Révision prévue : 2018-10-11

RESTREINT

Page E

Unités concernées	Emplois concernés	P	M	Sources de candidatures	Ordre de convocation (par ancienneté)	Processus de sélection	Attribution de l'emploi
GRANDE FONCTION DE LA SURVEILLANCE DU TERRITOIRE (SUITE)							
(Suite) Service de la sécurité routière et récréotouristique	<ul style="list-style-type: none"> • Chef reconstitutionniste (SG) 	A et F	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG du secteur de l'emploi concerné et les agents du secteur de l'emploi concerné préqualifiés en gestion 2- Les SG, les SGE et les agents du secteur de l'emploi concerné non préqualifiés en gestion 3- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Spécialiste (SG) • Coordonnateur (SG) • Responsable des opérations (SG) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG du secteur de l'emploi concerné et les agents du secteur de l'emploi concerné préqualifiés en gestion 2- Les SG, les SGE et les agents du secteur de l'emploi concerné non préqualifiés en gestion 3- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Postes de MRC (principal, auxiliaire et secondaire) et postes autoroutiers	<ul style="list-style-type: none"> • Patrouilleur 			1- Affichage interne 2- Demande de placement	1- Les membres du poste concerné 2- Tous les policiers, sans distinction de grade		Le plus ancien
	<ul style="list-style-type: none"> • Chef d'équipe patrouille • Patrouilleur moto • Patrouilleur urbain 	D et G	1 et 2	1- Affichage interne 2- Demande de placement	1- Les membres du poste concerné 2- Tous les policiers, sans distinction de grade		Le plus ancien
	<ul style="list-style-type: none"> • Agent de liaison • Agent de service 			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade		Le plus ancien

P O L I T I Q U E D E G E S T I O N

A n n e x e



Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)

EMP. PLAC. – 31

Direction des ressources humaines

Dernière mise à jour : 2013-10-11

Révision prévue : 2018-10-11


RESTREINT

Page F

Unités concernées	Emplois concernés	P	M	Sources de candidatures	Ordre de convocation (par ancienneté)	Processus de sélection	Attribution de l'emploi
GRANDE FONCTION DE LA SURVEILLANCE DU TERRITOIRE (SUITE)							
(Suite) Postes de MRC (principal, auxiliaire et secondaire) et postes autoroutiers	<ul style="list-style-type: none"> Enquêteur (SE) 		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête 2- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> Adjoint aux enquêtes (SGE) Responsable d'équipe d'enquête (SGE) 		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> Adjoint responsable de poste (SG) Adjoint administratif relève (SG) Responsable module Liaison (SG) Préposé administration (SG) 			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG et les SGE 2- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> Superviseur de relève (SG) 			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG et les SGE du poste concerné 2- Les SG, les SGE et les autres policiers préqualifiés en gestion 3- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> Agent relations communautaires (SA) 		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> Responsable (SG) 	A		1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG et les SGE 2- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Postes isolés	<ul style="list-style-type: none"> Agent liaison autochtone (SG) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG et les SGE 2- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié


P O L I T I Q U E D E G E S T I O N

A n n e x e

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT Page G

Unités concernées	Emplois concernés	P	M	Sources de candidatures	Ordre de convocation (par ancienneté)	Processus de sélection	Attribution de l'emploi
GRANDE FONCTION DE LA SURVEILLANCE DU TERRITOIRE (SUITE)							
(Suite) Postes isolés	• Patrouilleur	A		1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Poste du Nunavik	• Responsable d'équipe (SGE)	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	• Enquêteur (SE)	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Postes multi	• Superviseur de relève multi (SG)		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG, les SGE et les autres policiers préqualifiés en gestion 2- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	• Patrouilleur multi		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade		Le plus ancien
Bureaux de la surveillance du territoire (BST), MRC et districts	• Agent liaison autochtone (SG)	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG et les SGE 2- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	• Agent de liaison			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade		Le plus ancien
	• Responsable d'équipe (SG) • Préposé administration (SG)			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG et les SGE 2- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Bureaux du soutien opérationnel (BSO) et districts	• Agent de relations communautaires (SA) • Agent d'information (SA)	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié


P O L I T I Q U E D E G E S T I O N
A n n e x e

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11	RESTREINT Page H

Unités concernées	Emplois concernés	P	M	Sources de candidatures	Ordre de convocation (par ancienneté)	Processus de sélection	Attribution de l'emploi
GRANDE FONCTION DE LA SURVEILLANCE DU TERRITOIRE (SUITE)							
Unité du soutien à la gendarmerie (districts)	<ul style="list-style-type: none"> Moniteur en sécurité routière Moniteur CRPQ 		2 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> Patrouilleur 			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade		Le plus ancien
	<ul style="list-style-type: none"> Responsable d'unité (SG) 			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG et les SGE 2- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Unité de soutien en sécurité routière (districts)	<ul style="list-style-type: none"> Patrouilleur (motard) 	D et G	1 et 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade		Le plus ancien
	<ul style="list-style-type: none"> Chef d'équipe motard (SG) Adjoint au responsable (SG) 	D	1 et 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG et les SGE 2- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Unité de liaison judiciaire (districts)	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de module (SG) Responsable agent de liaison (SG) 			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG et les SGE 2- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié

P O L I T I Q U E D E G E S T I O N


A n n e x e

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11	RESTREINT Page I

Unités concernées	Emplois concernés	P	M	Sources de candidatures	Ordre de convocation (par ancienneté)	Processus de sélection	Attribution de l'emploi
GRANDE FONCTION DES ENQUÊTES CRIMINELLES							
Direction des renseignements et des enquêtes criminelles, ses services, ses divisions, ses modules, ses équipes et ses escouades	<ul style="list-style-type: none"> • Liaison Info-crime (SE) • Agent de renseignement (SE) • Préposé réception info. (SE) • Contrôleur de la qualité (SE) • Spécialiste Cyber et Vigie (SE) (Voir Note 2) • CQEDS (SE) • SARC (SE) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	Prêts financés par l'externe : <ul style="list-style-type: none"> • Enquêteur EESM (SE) • Liaison INTERPOL (SE) • LAF (SALA) (SE) • Services correctionnels (SE) • AMF (SE) • SRCQ • GRC 	C	2	1- Affichage 2- Avis de concours	1- Affectation interne 2- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	1- Le plus ancien 2- Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonnateur (SGE) • Responsable de module (SGE) (Voir Note 2) • Responsable d'équipe (SGE) • Responsable COSM (SGE) • Contrôleur des sources (SGE) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Enquêteur (SE) (Voir Note 2) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'équipe (SGE) (Voir Note 2) 	C	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'équipe (SGE) (Voir Note 2) 	C	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'équipe (SGE) (Voir Note 2) 	C	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'équipe (SGE) (Voir Note 2) 	C	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'équipe (SGE) (Voir Note 2) 	C	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'équipe (SGE) (Voir Note 2) 	C	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié

P O L I T I Q U E D E G E S T I O N


A n n e x e

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11	RESTREINT Page J

Unités concernées	Emplois concernés	P	M	Sources de candidatures	Ordre de convocation (par ancienneté)	Processus de sélection	Attribution de l'emploi
GRANDE FONCTION DES ENQUÊTES CRIMINELLES (SUITE)							
Service des enquêtes sur l'intégrité financières, ses divisions et son module	• Enquêteur (SE)		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	• Responsable d'équipe (SGE) • Coordonnateur (SGE)		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Division des enquêtes sur la criminalité financière organisée	• Enquêteur (SE)		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	• Responsable d'équipe (SGE)		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Service des enquêtes sur le crime organisé, ses divisions, ses modules et son équipe	• Enquêteur (SE)		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	• Responsable d'équipe (SGE) • Coordonnateur (SGE)		2 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Escouades régionales mixtes (ERM)	• Enquêteur (SE)		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	• Responsable d'équipe (SGE) • Coordonnateur (SGE)		2 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Service des enquêtes sur l'intégrité de la personne, ses divisions et son module	• Enquêteur (SE) (Voir Note 2)		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	• Responsable d'équipe (SGE) (Voir Note 2) • Coordonnateur (SGE) (Voir Note 2)		2 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié


P O L I T I Q U E D E G E S T I O N

A n n e x e

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11	RESTREINT Page K


Unités concernées	Emplois concernés	P	M	Sources de candidatures	Ordre de convocation (par ancienneté)	Processus de sélection	Attribution de l'emploi
GRANDE FONCTION DES ENQUÊTES CRIMINELLES (SUITE)							
Division des projets d'enquêtes spécialisées et Équipe des enquêtes sur l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet (EESEI)	<ul style="list-style-type: none"> • Enquêteur (SE) (Voir Note 2) 		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'équipe (SGE) (Voir Note 2) 		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonnateur (SGE) (Voir Note 2) 		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Division des enquêtes sur la menace extrémiste	<ul style="list-style-type: none"> • Enquêteur (SE) • Agent de renseignement (SE) • EESM (SE) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'équipe (SGE) • Coordonnateur (SGE) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Service des enquêtes régionales, ses divisions, ses modules et ses équipes	<ul style="list-style-type: none"> • Agent de renseignement (SE) • Enquêteur (SE) 		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'équipe (SGE) • Coordonnateur (SGE) • Adjoint responsable de module (SGE) 		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Spécialiste (SE) • Spécialiste Cyber et Vigie (SE) pour le Service conseil aux enquêtes (Voir Note 2) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Direction conseil et soutien aux enquêtes, ses services, ses divisions, ses modules et ses équipes	<ul style="list-style-type: none"> • Conseiller (SGE) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié

P O L I T I Q U E D E G E S T I O N
A n n e x e

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11	RESTREINT Page L


Unités concernées	Emplois concernés	P	M	Sources de candidatures	Ordre de convocation (par ancienneté)	Processus de sélection	Attribution de l'emploi
GRANDE FONCTION DES ENQUÊTES CRIMINELLES (SUITE)							
Service de la surveillance technologique, ses divisions et ses modules	<ul style="list-style-type: none"> • Conseiller en affidavits (SE) (Voir Note 2) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Enquêteur (SE) (Voir Note 2) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'équipe (SGE) (Voir Note 2) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Module de l'écoute	<ul style="list-style-type: none"> • Préposé liaison documentation 			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable liaison documentation (SG) • Responsable d'équipe (SG) 			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG, les SGE et les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Division de l'intervention et ses modules	<ul style="list-style-type: none"> • Agent technicien en dispositif de surveillance (Voir Note 2) 	A	2	1- LDA 2- Avis de concours	1- Les policiers sur une LDA, sans distinction de grade	Processus décrit sur l'avis de concours	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Technicien en dispositif de sécurité (Voir Note 2) 	A	2				
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'équipe technique (SG) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG du secteur de l'emploi concerné et les agents du secteur de l'emploi concerné préqualifiés en gestion 2- Les SG, les SGE et les agents du secteur de l'emploi concerné non préqualifiés en gestion 3- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié

P O L I T I Q U E D E G E S T I O N
A n n e x e

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11	RESTREINT Page M


Unités concernées	Emplois concernés	P	M	Sources de candidatures	Ordre de convocation (par ancienneté)	Processus de sélection	Attribution de l'emploi
GRANDE FONCTION DES ENQUÊTES CRIMINELLES (SUITE)							
(Suite) Division de l'intervention et ses modules	<ul style="list-style-type: none"> • Spécialiste (SA) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers du secteur de l'emploi concerné 2- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Division de l'analyse du comportement	<ul style="list-style-type: none"> • Polygraphiste (SE) (Voir Note 2) • Expert behaviorisme (SE) (Voir Note 2) • Analyste SALVAC (SE) (Voir Note 2) 	A A A	2 2 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Modules de l'identité judiciaire (Centre-Est et Centre-Ouest) et ses équipes	<ul style="list-style-type: none"> • Technicien en scènes de crime • Technicien en scènes d'incendie 		2 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'équipe (SG) • Adjoint (SG) • Spécialiste (SG) 		2 2 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG du secteur de l'emploi concerné et les agents du secteur de l'emploi concerné préqualifiés en gestion 2- Les SG, les SGE et les agents du secteur de l'emploi concerné non préqualifiés en gestion 3- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Équipes de l'identité judiciaire et Équipes locales des scènes de crimes	<ul style="list-style-type: none"> • Enquêteur identification véhicules (SA) 		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'équipe (SG) 		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG, les SGE et les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié

P O L I T I Q U E D E G E S T I O N
A n n e x e

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
	Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11 RESTREINT Page N

Unités concernées	Emplois concernés	P	M	Sources de candidatures	Ordre de convocation (par ancienneté)	Processus de sélection	Attribution de l'emploi
GRANDE FONCTION DES ENQUÊTES CRIMINELLES (SUITE)							
Module de l'identification des criminels et ses équipes	<ul style="list-style-type: none"> Contrôleur empreinte génétique (SA) 	A		1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Division de l'intervention tactique	<ul style="list-style-type: none"> Spécialiste en développement et en contrôle de qualité (SG) 	A et D	1 et 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG du secteur de l'emploi concerné et les agents du secteur de l'emploi concerné préqualifiés en gestion 2- Les SG, les SGE et les agents du secteur de l'emploi concerné non préqualifiés en gestion 3- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Module du groupe tactique d'intervention (Centre-Est et Centre-Ouest)	<ul style="list-style-type: none"> Agent (Voir Note 2) 	D	1 et 2	1- LDA 2- Avis de concours	1- Les policiers sur une LDA, sans distinction de grade	Processus décrit sur l'avis de concours	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> Responsable d'équipe (SG) 	D	1 et 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG du secteur de l'emploi concerné et les agents du secteur de l'emploi concerné préqualifiés en gestion 2- Les SG, les SGE et les agents du secteur de l'emploi concerné non préqualifiés en gestion 3- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié


P O L I T I Q U E D E G E S T I O N
A n n e x e

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11	RESTREINT Page 0

Unités concernées	Emplois concernés	P	M	Sources de candidatures	Ordre de convocation (par ancienneté)	Processus de sélection	Attribution de l'emploi
GRANDE FONCTION DES ENQUÊTES CRIMINELLES (SUITE)							
Division de la surveillance physique et ses modules	<ul style="list-style-type: none"> Agent (Voir Note 2) 	D		1- LDA 2- Avis de concours	1- Les policiers sur une LDA, sans distinction de grade	Processus décrit sur l'avis de concours	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> Responsable d'équipe (SG) Adjoint au responsable (SG) Spécialiste (SG) 			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG du secteur de l'emploi concerné et les agents du secteur de l'emploi concerné préqualifiés en gestion 2- Les SG, les SGE et les agents du secteur de l'emploi concerné non préqualifiés en gestion 3- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Module de la protection des témoins	<ul style="list-style-type: none"> Contrôleur protection de témoins (SE) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> Responsable d'équipe (SGE) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Module de l'infiltration	<ul style="list-style-type: none"> Agent d'infiltration permanent, sans distinction de grade (Voir Note 2) 		2	1- Avis de concours			Le Directeur général désigne la personne choisie
	<ul style="list-style-type: none"> Responsable des agents d'infiltration (SG), sans distinction de grade (Voir Note 2) 			1- Demande de placement 2- Avis de concours			Le Directeur général désigne la personne choisie

P O L I T I Q U E D E G E S T I O N


A n n e x e

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11	RESTREINT Page P

Unités concernées	Emplois concernés	P	M	Sources de candidatures	Ordre de convocation (par ancienneté)	Processus de sélection	Attribution de l'emploi	
GRANDE FONCTION DE L'ADMINISTRATION								
Division du recrutement policier	<ul style="list-style-type: none"> Agent recruteur Enquêteur 			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié	
	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de division (SG) Responsable d'équipe en enquête (SG) Coordonnateur accueil recrues (SG) 			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG et les SGE 2- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié	
Service du développement du capital humain	<ul style="list-style-type: none"> Formateur Moniteur en utilisation de la force Moniteur en conduite préventive 	D	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié	
	<ul style="list-style-type: none"> Instructeur-chef en utilisation de la force (SG) Instructeur-chef en conduite préventive (SG) Spécialiste technique en intervention policière (SG) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG et les SGE occupant un emploi exigeant d'être qualifié formateur et les policiers occupant un emploi de formateur préqualifiés en gestion 2- Les SG, les SGE et les policiers occupant un emploi de formateur non préqualifiés en gestion 3- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié	
		A	2					
		A	2	2				

P O L I T I Q U E D E G E S T I O N


A n n e x e

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11	RESTREINT Page Q

Unités concernées	Emplois concernés	P	M	Sources de candidatures	Ordre de convocation (par ancienneté)	Processus de sélection	Attribution de l'emploi
GRANDE FONCTION DES AFFAIRES INSTITUTIONNELLES							
Direction des relations internationales et du protocole	<ul style="list-style-type: none"> Mission de l'O.N.U. (Voir Note 2) 			1- LDA 2- Avis de concours	1- Les policiers sur une LDA, sans distinction de grade	Processus décrit sur l'avis de concours	Voir Note 1
Direction des normes professionnelles et Division des affaires internes (Secteur Est et Ouest)	<ul style="list-style-type: none"> Enquêteur (SE) (Voir Note 2) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Division de la protection de l'Assemblée nationale	<ul style="list-style-type: none"> Préposé Assemblée nationale 			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> Responsable d'équipe (SG) 			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG et les SGE 2- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Service des renseignements de sécurité et ses divisions	<ul style="list-style-type: none"> Enquêteur (SE) Analyste (SE) 	A A	2 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> Responsable d'équipe (SGE) 		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> Adjoint responsable de module (SGE) 		2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Service de la sécurité gouvernementale et institutionnelle et ses divisions	<ul style="list-style-type: none"> Agent de service 			1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade		Le plus ancien
	<ul style="list-style-type: none"> Conseiller en sécurité (SA) 	A		1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> Responsable d'équipe (SG) 	A		1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG et les SGE 2- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié

P O L I T I Q U E D E G E S T I O N

A n n e x e

	Politique en matière de gestion de ressources humaines (agents et sous-officiers)	EMP. PLAC. – 31
Direction des ressources humaines	Dernière mise à jour : 2013-10-11 Révision prévue : 2018-10-11	RESTREINT Page R

Unités concernées	Emplois concernés	P	M	Sources de candidatures	Ordre de convocation (par ancienneté)	Processus de sélection	Attribution de l'emploi
GRANDE FONCTION DES AFFAIRES INSTITUTIONNELLES (SUITE)							
(Suite) Service de la sécurité gouvernementale et institutionnelle et ses divisions	<ul style="list-style-type: none"> • Enquêteur (SE) 	A	2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SE, les SGE et les autres policiers préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'équipe (SGE) • Adjoint responsable de Division (SGE) 	A A	2 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SGE, les SE préqualifiés en gestion et les SG préqualifiés en enquête	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Division de la protection des personnalités et ses modules	<ul style="list-style-type: none"> • Garde du corps (Voir Note 2) 	A et D	1 et 2	1- LDA 2- Avis de concours	1- Les policiers sur une LDA, sans distinction de grade	Processus décrit sur l'avis de concours	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable d'équipe (SG) 	A et D	1 et 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG du secteur de l'emploi concerné et les agents du secteur de l'emploi concerné préqualifiés en gestion 2- Les SG, les SGE et les agents du secteur de l'emploi concerné non préqualifiés en gestion 3- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié
Service du CRPQ et ses divisions	<ul style="list-style-type: none"> • Moniteur CRPQ • Conseiller 		2 2	1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Tous les policiers, sans distinction de grade	Entrevue	Le plus ancien qualifié
	<ul style="list-style-type: none"> • Vérificateur (SG) 	A		1- Demande de placement 2- Avis de concours	1- Les SG et les SGE 2- Les autres policiers préqualifiés en gestion	Entrevue	Le plus ancien qualifié

Note 1 : La libéralité d'un policier sélectionné lors d'un concours provincial de qualification tenu pour la participation à une mission sous l'égide de l'ONU doit être évaluée en tenant compte des besoins du service en plus de facteurs tels :

- Le nombre d'effectifs en place prévu à l'unité du policier durant son absence par rapport à ceux autorisés;
- La présence ou non à l'unité d'autres policiers possédant les mêmes qualifications particulières que le policier à libérer;
- Le besoin de remplacer le policier à libérer et de la disponibilité et de la facilité à le faire économiquement et efficacement.

Note 2 : Il n'y a pas de durée minimale de placement requise pour l'obtention de l'emploi.