



PÉRIODE D'ESSAI

OBJET

1. La période d'essai donne au ministère employeur l'occasion d'établir si l'employé ou l'employée convient au poste.
2. Le gouvernement s'engage à s'assurer que les nouveaux employé(e)s ont la possibilité d'apprendre à bien effectuer leur travail et à réussir.

APPLICATION

3. Ces lignes directrices et procédures s'appliquent à tous les employés et employées.

DÉFINITIONS

4. La **période d'essai** d'un employé ou d'une employée est précisée ci-dessous.
 - i. Pour tous les employés et employées, à l'exception des enseignants et enseignantes :
 - à partir de la nomination initiale à un poste à l'échelon salarial 12 ou inférieur : six mois;
 - à partir de la nomination initiale à un poste à l'échelon salarial 13 ou supérieur : 12 mois;
 - à partir de la mutation ou de la promotion : six mois.

Remarque : L'administration générale du ministère ou organisme public employeur peut réduire la période d'essai ou y renoncer.

- ii. Pour les enseignantes et enseignants :
 - à partir de la nomination au poste d'enseignant : deux ans ou jusqu'à ce que l'employé ou l'employée cumule deux ans d'expérience en enseignement au Nunavut, à moins d'indication contraire;
 - à partir de la promotion : jusqu'à un an.



DISPOSITIONS

5. Un employé ou une employée qui est toujours en période d'essai doit obtenir l'autorisation écrite de l'administration générale du ministère ou de l'organisme public employeur pour faire une demande dans le cadre d'un concours publié par le gouvernement. Ce type de demande est seulement approuvé dans des circonstances exceptionnelles. L'employé ou l'employée doit soumettre la lettre d'autorisation en pièce jointe à son CV avant la date de fin du concours.
6. L'administration générale du ministère ou de l'organisme public employeur peut recommander un prolongement de la période d'essai pour les employés et employées au sous-ministre des Ressources humaines. La période de prolongement ne doit pas être plus longue que la période d'essai originale.
7. Pour les employés et employées couverts par la convention collective du SENU, la période d'essai peut seulement être prolongée si l'employeur et le syndicat signent un accord écrit qui précise la durée de cette période de prolongement.
8. Tous les employés et employées sont avisés de la durée de la période d'essai dans la lettre d'offre.
9. Le superviseur avise les employés et employées des normes de conduite attendues. Le superviseur explique les règles en vigueur dans le milieu de travail à l'employé ou l'employée.
10. Pendant le premier mois d'emploi, durant la période d'essai, le superviseur établira les objectifs de l'employé ou l'employée.
11. Les superviseurs doivent faire un suivi étroit du rendement des employés et employées en période d'essai. Si des problèmes surviennent, des mesures correctives doivent être entreprises.
12. Un employé ou une employée qui ne convient pas au poste sera congédié avant la fin de la période d'essai. Cela signifie la cessation d'emploi au sein du gouvernement.
13. Avant le renvoi d'un employé ou d'une employée en période d'essai après une promotion ou une mutation, tous les efforts seront déployés pour permettre à cette personne de reprendre son poste antérieur ou un poste similaire. Les renvois en cours de période d'essai sont expliqués dans le Guide des ressources humaines, directive 1801 : Renvoi en cours de période probatoire.



ᑲᑫᑲᑲᑲᑲᑲ ᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲ
Building Nunavut Together
Nunavut iuqatigiingniq
Bâtir le Nunavut ensemble

SOURCES ET RÉFÉRENCES

- 14. Loi sur la fonction publique
- 15. Règlements de la fonction publique
- 16. Loi sur l'éducation
- 17. Convention collective principale avec le SENU
- 18. Convention collective principale avec l'AEN
- 19. Manuel d'information des cadres supérieurs
Période d'essai
- 20. Manuel d'information des employés exclus
Période d'essai

CONTACTS

- 21. Pour obtenir des précisions ou de plus amples renseignements, veuillez contacter :

Directeur/Directrice, Relations avec les employés,
ministère des Ressources humaines,
Iqaluit, Nunavut
975-6211