



## 1. APERÇU

La politique en matière d'embauche dans l'ensemble du Nunavut (PEEN) vise à soutenir l'engagement du gouvernement du Nunavut à l'égard de l'embauchage des Inuits et de la décentralisation. Il s'agit d'un mécanisme d'embauche concurrentiel dans le cadre duquel un poste admissible peut être affiché dans de multiples lieux de travail potentiels, et un candidat peut travailler à partir d'une collectivité du Nunavut où un espace de bureaux est disponible plutôt que dans la collectivité de base du poste.

Le présent document fournit des lignes directrices opérationnelles qui soutiennent la mise en œuvre de la PEEN. Il décrit les différents processus et outils qui seront utilisés pour évaluer la durabilité d'un poste, désigner l'espace de bureaux et procéder à la dotation en personnel en vertu de la PEEN. Il présente également les ressources existantes que les ministères peuvent utiliser pour prendre des arrangements de lieux de travail flexibles fructueux.

Les lignes directrices seront mises à jour au besoin, particulièrement lorsqu'il y a un changement de processus ou lorsqu'une nouvelle ressource est conçue et mise en place.

## 2. DÉFINITIONS

Aux fins de la mise en œuvre de la PEEN, les définitions suivantes s'appliquent :

**Administrateur général** – le sous-ministre d'un ministère, le président-directeur général ou le président d'un organisme public, ou toute personne que le ministre responsable de l'application de la *Loi sur la fonction publique* peut désigner comme administrateur général.

**Collectivité de base** – signifie la collectivité qui a été désignée pour le poste conformément aux pratiques de structure organisationnelle et aux processus d'affectation budgétaire du GN.

**Collectivité de travail** – signifie la collectivité où travaille le candidat retenu à l'issue d'un concours de recrutement tenu dans l'ensemble du Nunavut. comprend aussi l'espace de bureaux existant d'un ministère dans un immeuble loué ou appartenant au GN, affecté par le ministère des Services communautaires et gouvernementaux.



## POLITIQUE EN MATIÈRE D'EMBAUCHE DANS L'ENSEMBLE DU NUNAVUT DIRECTIVES

**Lieu de travail flexible** – signifie le bureau désigné du gouvernement du Nunavut, qui n'est pas réservé pour un ministère en particulier, où un employé travaillerait à partir de n'importe quelle collectivité du Nunavut. Aux fins de la mise en œuvre de la politique, un lieu de travail flexible

**Ministère** – s'entend d'un ministère, d'une société territoriale ou d'un organisme public du Gouvernement du Nunavut.

**Poste** – désigne un emploi précis dont la description de poste autorisée a été signée par le ministère ou l'organisme public employeur et par l'employé, et qui est identifié par un numéro de poste unique.

**Poste à Iqaluit** – signifie un poste dont la collectivité de base est Iqaluit.

**Poste admissible** – s'entend d'un poste que le ministère des Ressources humaines a déterminé comme convenable et dont les fonctions peuvent être exécutées hors de la collectivité de base.

**Poste communautaire** – signifie un poste dont la collectivité de base est située hors d'Iqaluit.

### 3. POSTES ADMISSIBLES

Le ministère des Ressources humaines a élaboré des critères d'orientation pour aider à déterminer les types de postes qui seraient appropriés en vertu de la PEEN. Les Ressources humaines utiliseront ces critères dans le cadre de l'examen d'une description de poste pour confirmer son admissibilité à la dotation en personnel en vertu de la PEEN.

#### Critères d'orientation

Pour être admissible à la dotation en personnel en vertu de la PEEN, un poste doit être convenable et ses fonctions doivent pouvoir être exécutées avec succès par un employé du GN à partir d'un bureau du GN situé hors de la collectivité de base du poste. Il est entendu qu'un poste **n'est pas** admissible à une dotation en personnel en vertu de la PEEN si n'importe laquelle des cinq (5) conditions suivantes s'applique :

1. Le poste offre des services de premier plan en personne ou offre du soutien à d'autres personnes situées dans la collectivité de base (p. ex., clients, public, autres employés du GN) sur une base régulière.



## POLITIQUE EN MATIÈRE D'EMBAUCHE DANS L'ENSEMBLE DU NUNAVUT DIRECTIVES

2. Les fonctions du poste sont principalement réalisées pour le compte de la collectivité de base ou à partir d'un lieu de travail spécialisé dans la collectivité de base.
3. L'infrastructure de soutien requise pour exécuter les fonctions du poste est seulement accessible à partir de la collectivité de base du poste (p. ex., équipement, dossiers).
4. Le poste a pour fonction de superviser un effectif complet qui se situe en grande partie dans la collectivité de base du poste.
5. Le poste de superviseur direct du poste est vacant (c.-à-d. que le poste n'est pas pourvu pour une durée indéterminée ou déterminée ni dans le cadre d'une mutation, sur base occasionnelle, intérimaire ou autre).

**Avant de** soumettre une demande de postes aux Ressources humaines, un ministère doit vérifier que le poste est conforme aux critères d'orientation. Le ministère doit aussi déterminer s'il y a au moins un autre facteur pouvant entraîner un risque considérable pour l'employé ou le GN dans l'éventualité où les fonctions du poste seraient exécutées dans une autre collectivité.

### **Postes à Iqaluit**

Tous les postes à Iqaluit qui répondent aux critères d'orientation énoncés ci-dessus seraient admissibles à la dotation en personnel en vertu de la PEEN.

### **Postes communautaires**

La PEEN vise à soutenir l'engagement du GN à l'égard de l'embauchage des Inuits et de la décentralisation. En plus de répondre aux critères d'orientation énoncés, les demandes de postes visant l'affichage d'un poste communautaire dans des collectivités autres que la collectivité de base du poste doivent être justifiées à l'aide d'une **justification par écrit** qui indique ce qui suit :

- Les efforts récents (12 derniers mois) déployés pour doter le poste dans la collectivité de base ont échoué.
- Il est peu probable qu'un candidat inuit du Nunavut soit retenu dans la collectivité de base.
- Il est probable que l'on trouve un candidat convenable dans une autre collectivité du Nunavut.



## POLITIQUE EN MATIÈRE D'EMBAUCHE DANS L'ENSEMBLE DU NUNAVUT DIRECTIVES

Avant de soumettre une demande pour afficher un poste communautaire en vertu de la PEEN, les ministères doivent déterminer si une réinstallation de poste aux termes de la Government Organization Policy (politique relative aux organismes gouvernementaux) constitue une démarche plus appropriée.

Les Ressources humaines ne tiendront pas compte des demandes pour afficher un poste communautaire à Iqaluit à l'heure actuelle, l'examen relatif à la décentralisation du GN étant en cours.

### 4. DÉSIGNATION DES ESPACES DE BUREAUX

En raison des limites actuelles liées à la désignation de lieux de travail flexibles et à leur affectation aux ministères aux fins de leur utilisation en vertu de la PEEN, la mise en œuvre initiale sera limitée aux espaces de bureaux actuels d'un ministère qui appartiennent au GN ou que le GN loue dans les collectivités du Nunavut. Par exemple, si un ministère exerce des activités à Arviat, à Kinngait et à Kugluktuk et dispose d'un espace de bureaux approprié dans ces collectivités, le poste admissible pourrait seulement être affiché pour ces trois collectivités.

Avant de soumettre une demande de postes aux Ressources humaines, les ministères doivent s'assurer qu'ils disposent d'un espace de bureaux approprié de façon permanente dans les collectivités où ils souhaitent afficher le poste. Les ministères ou les organismes publics pourraient devoir procéder à une évaluation et à une hiérarchisation critiques de leurs espaces affectés (particulièrement dans le cas des espaces qui sont inoccupés depuis quelque temps) ou reconfigurer les espaces existants afin de pouvoir y ajouter des postes de travail.

Le processus du protocole d'entente en vigueur qui est parfois utilisé entre les ministères pour obtenir un espace vacant dans les bureaux des ministères désignés peut aussi être utilisé pour désigner un lieu de travail en vertu de la PEEN, à condition que le protocole soit de longue durée (préférentiellement de durée indéfinie), afin que l'employé qui travaille dans le lieu de travail flexible ne soit pas lésé.

Les ministères devraient communiquer avec la Division des biens immobiliers du ministère des Services communautaires et gouvernementaux (SCG) pour en savoir plus et obtenir de l'aide concernant la désignation et l'affectation des espaces, les spécifications des lieux de travail et la mise en œuvre des arrangements prévus dans le protocole d'entente.



## POLITIQUE EN MATIÈRE D'EMBAUCHE DANS L'ENSEMBLE DU NUNAVUT DIRECTIVES

### **5. DOTER UN POSTE DANS LE CADRE D'UN PROCESSUS D'« EMBAUCHE DANS L'ENSEMBLE DU NUNAVUT »**

#### **Concours**

La PEEN doit exclusivement être utilisée pour la dotation concurrentielle des postes à durée indéterminée ou déterminée qui relèvent de la *Loi sur la fonction publique*. On ne peut recourir à cette politique pour doter un poste temporaire (p. ex., occasionnel, de relève) ou issu d'un mécanisme de nomination non concurrentiel (c.-à-d., nomination directe, mutation, détachement).

#### **Employés actuels du GN**

La PEEN n'est pas un mécanisme visant à faciliter les demandes de réinstallation ou de travail à distance des employés actuels. Les employés actuels peuvent postuler pour un concours prévoyant une « embauche dans l'ensemble du Nunavut ».

#### **Emplacement du poste**

La PEEN est un outil d'embauche et n'est pas un mécanisme visant la réinstallation permanente d'un poste dans une collectivité différente. La collectivité de base du poste ne change pas en vertu de la PEEN. Si le candidat retenu choisit de travailler à partir d'une collectivité autre que la collectivité de base, la collectivité de travail est modifiée jusqu'à ce que le poste devienne vacant.

La réinstallation permanente d'un poste du GN relève de la politique relative aux organismes gouvernementaux.

#### **Demande de postes**

À des fins d'efficacité, les ministères devraient seulement soumettre des demandes pour les postes qui sont immédiatement prêts à être affichés aux fins d'un concours.

Au moment de soumettre une demande de postes à afficher en vertu de la PEEN, il faut tout de même indiquer la collectivité de base du poste dans la case 11 (collectivité du poste). Le ministère doit aussi indiquer qu'il souhaite que le poste soit pris en considération en vertu de la politique en matière d'embauche dans l'ensemble du Nunavut en cochant la case 12 du formulaire de demande de postes.



## POLITIQUE EN MATIÈRE D'EMBAUCHE DANS L'ENSEMBLE DU NUNAVUT DIRECTIVES

### Description de poste/organigramme

Avant de soumettre la trousse de demande de postes aux Ressources humaines, les ministères devraient examiner la description de poste pour s'assurer qu'elle correspond aux critères d'orientation et à toute autre exigence énoncée dans les présentes lignes directrices.

La demande de postes doit indiquer la collectivité de base du poste dans la description de poste et l'organigramme. Il n'est pas obligatoire de faire mention des collectivités de travail potentielles.

### Formulaire de justification d'embauche dans l'ensemble du Nunavut

La trousse de demande de postes visant à afficher un poste en vertu de la PEEN doit comprendre un **formulaire de justification d'embauche dans l'ensemble du Nunavut** dûment rempli et signé par l'administrateur général du ministère. Ce formulaire indique la ou les collectivités dans lesquelles le poste sera affiché et confirmera la disponibilité et l'emplacement de l'espace de bureaux. Les demandes visant un poste communautaire doivent contenir la justification par écrit mentionnée à la section 3 des présentes lignes directrices.

### Examen du poste

Les Ressources humaines (Division de l'évaluation des postes) utiliseront la description de poste qui est soumise avec la demande de postes pour vérifier que le poste répond aux critères d'orientation énoncés dans la présente politique.

Si la demande concerne un poste communautaire, les Ressources humaines (Division de l'évaluation des postes) soumettent le formulaire de justification d'embauche dans l'ensemble du Nunavut au sous-ministre adjoint pour examen et approbation.

Les Ressources humaines travailleront en collaboration avec le ministère embauteur pour discuter des questions pouvant être soulevées pendant la vérification de l'admissibilité à la dotation en personnel en vertu de la PEEN.

Le formulaire des résultats de la Division de l'évaluation des postes contiendra une section indiquant si le poste est considéré comme admissible à cette dotation ou non.



## **POLITIQUE EN MATIÈRE D'EMBAUCHE DANS L'ENSEMBLE DU NUNAVUT DIRECTIVES**

### **Publicité**

À la réception de la trousse des résultats de la Division de l'évaluation des postes, la Division du recrutement et de la dotation (administration centrale) ou la Division de la dotation régionale des Ressources humaines communiquera avec le ministère pour entamer le processus de dotation.

Un poste admissible sera affiché comme ayant un « lieu de travail flexible » en vertu de la PEEN et le formulaire de justification d'embauche dans l'ensemble du Nunavut indiquera une liste de collectivités. Il n'est pas nécessaire d'inclure Iqaluit dans la liste des collectivités pour un poste admissible ayant Iqaluit comme collectivité de base. La liste des collectivités pour un poste communautaire admissible doit indiquer la collectivité de base.

Il est possible de recourir à d'autres outils de dotation qui doivent comprendre des listes d'admissibilité et de concours restreints (p. ex., réservés aux Inuits du Nunavut) dans le cadre de l'affichage d'un poste admissible à la dotation en vertu de la PEEN.

### **Logement du personnel**

Pour que la dotation en personnel des postes admissibles en vertu de la PEEN soit efficace et pour éviter que des pressions additionnelles s'ajoutent à l'offre de logements du personnel dans les différentes collectivités, les postes admissibles ne se verront pas affecter de logement du personnel (ne viendront « pas » avec un logement). Une fois embauché, le candidat retenu peut présenter une demande de logement du personnel du GN conformément à la Politique de logement pour le personnel du GN.

### **Priorité d'embauche**

La Politique de priorité d'embauche s'appliquera à toutes les activités d'embauche entreprises en vertu de la PEEN.

### **Processus d'entrevue**

On communiquera avec les candidats retenus pour l'entrevue préalablement à cette étape pour s'assurer qu'ils comprennent la PEEN et confirmer leur volonté à poursuivre avec le processus d'entrevue. On leur demandera aussi de confirmer la collectivité qu'ils ciblent.



## **POLITIQUE EN MATIÈRE D'EMBAUCHE DANS L'ENSEMBLE DU NUNAVUT DIRECTIVES**

### **Offres d'emploi**

Comme toutes les offres d'emploi du GN, une offre d'emploi à l'issue d'un concours tenu en vertu de la PEEN contiendra la collectivité de travail.

La PEEN ne vient pas modifier ni remplacer les conditions de la relation d'emploi actuelle. L'employé demeure tenu de se conformer à toutes les politiques et procédures du GN qui s'appliqueraient s'il travaillait dans le bureau du GN ou la collectivité de base.

### **Réinstallation**

Bien que l'intention de la PEEN consiste à accroître les possibilités d'emploi à l'échelle locale, les avantages liés à la réinstallation du GN (conformément au manuel de réinstallation du GN, à la convention collective, etc.) s'appliqueront si le candidat retenu doit faire l'objet d'une réinstallation dans la collectivité de travail.

## **6. RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX**

Les employés recevront une indemnité de vie dans le Nord en fonction de la collectivité de travail. La collectivité de travail des employés embauchés en vertu de la politique de lieu de travail flexible sera prise en compte dans la détermination des avantages sociaux potentiels liés à l'emplacement du poste.

## **7. RESPONSABILITÉS MINISTÉRIELLES**

Avant que la demande de postes soit soumise à un examen par les Ressources humaines en vertu de la PEEN, veiller à ce que la description de poste reflète les responsabilités du poste, y compris celles découlant du fait que le poste se situe hors de la collectivité de base (p. ex., les exigences liées aux déplacements professionnels, les réunions MS Teams).

Les arrangements de lieux de travail flexibles fructueux reposent principalement sur le rôle du ministère embaucheur et, plus particulièrement, du superviseur direct du poste. Le superviseur direct doit, au minimum, veiller à ce qu'à compter de la date de commencement :

- L'employé se voit accorder accès à l'immeuble et aux portes d'entrée de tout bureau;
- L'espace de travail comprend un mobilier, de l'équipement et des fournitures convenables, notamment un ordinateur, une imprimante et un numériseur en bon état de fonctionnement;
- Les dossiers requis (électroniques ou papier) sont accessibles;





## **POLITIQUE EN MATIÈRE D'EMBAUCHE DANS L'ENSEMBLE DU NUNAVUT DIRECTIVES**

- Un plan et un échéancier sont en place pour l'accueil et l'intégration (la PEEN indique que l'accueil et l'intégration de l'employé auront lieu en personne);
- L'employé a accès et participe aux réunions ministérielles et aux séances de formation requises pour exécuter les fonctions liées à son emploi.

Le superviseur direct travaille avec l'employé concernant le système de rendement du GN. Il est possible d'en savoir plus sur ce processus à la directive 316, Système de gestion du rendement, du Manuel des ressources humaines.

### **8. DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS**

Le ministère est responsable du paiement des frais de déplacement professionnel conformément aux conditions d'emploi et aux taux du GN.

### **9. FORMATION ET AUTRES RESSOURCES**

Le ministère des Ressources humaines (Division de la formation de la fonction publique et Division Sivumuaqatigiit) offre un éventail de cours de formation et de programmes de développement de carrière et de perfectionnement professionnel aux employés du GN. Ces programmes sont annoncés au moyen de courriels (messages d'intérêt public), dans le calendrier de formation du GN et par les Coordonnateurs des ressources humaines du ministère.

### **10. DOCUMENTS FAISANT AUTORITÉ ET AUTRES RESSOURCES**

- Politique en matière d'embauche dans l'ensemble du Nunavut
- Formulaire de justification d'embauche dans l'ensemble du Nunavut
- Embauche dans l'ensemble du Nunavut – Document de ressources pour la formation et le perfectionnement



## POLITIQUE EN MATIÈRE D'EMBAUCHE DANS L'ENSEMBLE DU NUNAVUT DIRECTIVES

### 11. PERSONNES-RESSOURCES

Pour en savoir plus sur la PEEN et son application, communiquez avec le ministère des Ressources humaines :

Direction de la Division de la dotation  
(867) 975-6223  
[lqaluitstaffingteam@gov.nu.ca](mailto:lqaluitstaffingteam@gov.nu.ca)

OU

Directeur de la dotation en personnel régionale  
(867) 645-8065  
[kivalliqhr@gov.nu.ca](mailto:kivalliqhr@gov.nu.ca)

Pour en savoir plus sur les espaces de bureaux, communiquez avec le ministère des Services communautaires et gouvernementaux :

Division des biens immobiliers  
[realproperty@gov.nu.ca](mailto:realproperty@gov.nu.ca)