



SUPPLÉMENT RELATIF AU MARCHÉ DU TRAVAIL

OBJECTIFS

1. Le GN reconnaît que le régime de rémunération global offert pour certains postes (difficiles à pourvoir) n'est pas toujours aussi avantageux que ce qui est offert sur le marché du travail du secteur public dans son ensemble, ce qui entraîne des problèmes de recrutement et de rétention des effectifs. Bien que la rémunération ne soit qu'un facteur parmi d'autres dans le processus de recrutement, le GN peut envisager le versement d'un supplément au régime de rémunération établi pour un ou plusieurs postes dans les cas où les besoins de l'entreprise ou de l'organisation sont clairement définis et appuyés par des données objectives issues du marché.

Le supplément relatif au marché du travail est conçu pour faciliter le recrutement et, dans une moindre mesure, pour résoudre les problèmes de rétention, en augmentant temporairement la rémunération accordée pour les postes difficiles à pourvoir, sans modifier le classement existant d'un poste établi dans le cadre du processus d'évaluation des postes de travail du GN. Le but du supplément n'est pas de gonfler artificiellement la rémunération d'un poste, mais de servir d'outil dans certaines circonstances exceptionnelles afin d'ajuster le régime de rémunération de manière à ce qu'il soit plus concurrentiel sur le marché du travail du secteur public dans son ensemble.

PRINCIPES DIRECTEURS FONDÉS SUR LES VALEURS SOCIÉTALES INUITES

2. La présente directive repose sur les valeurs sociétales inuites suivantes :
 - **Qanuqtuurniq** - faire preuve d'innovation et d'ingéniosité : Le supplément relatif au marché du travail est un outil ingénieux de recrutement et de maintien en poste du personnel dans les cas où il est évident que le taux de rémunération habituellement offert se traduit directement par une impossibilité de recruter et une augmentation du roulement du personnel; et
 - **Pililiriqatigiinni/ikajuqtigiinni** - travailler ensemble dans un but commun : Le supplément relatif au marché du travail témoigne de l'engagement du gouvernement de renforcer et de maintenir sa capacité à fournir des services aux Nunavoises et Nunavois.

APPLICATION

3. La présente directive s'applique à tous les postes difficiles à pourvoir visés par la *Loi sur la fonction publique*, à l'exception des postes des organismes suivants :
 - Société d'énergie Qulliq (SÉQ)
 - Commission des services juridiques



- Bureau de l'Assemblée législative
- Bureau du directeur général des élections
- Tribunal d'appel – Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

DÉFINITIONS

4. Le **supplément relatif au marché du travail** consiste en une rémunération supplémentaire qui s'ajoute pendant une période déterminée au salaire habituel d'un poste (ou d'un groupe de postes), lequel est établi dans le cadre de la procédure d'évaluation des postes de travail et ce, dans le but de le rendre plus concurrentiel sur le marché. Le supplément s'applique suite à son approbation par le Conseil de gestion financière.
5. Le **Comité central de responsabilisation (CCR)** est un comité d'administrateurs généraux chargé de recommander au Conseil de gestion financière l'approbation du versement du supplément relatif au marché du travail.
6. Le **Conseil de gestion financière (CGF)** est un comité du Conseil exécutif qui voit à la gestion et à l'administration des finances du GN. Il est l'autorité responsable d'approuver le versement du supplément relatif au marché du travail.
7. Le **salaire de base** est la rémunération reçue pour l'exécution des fonctions habituelles d'un poste. Les allocations, les primes, les avantages sociaux, le paiement des heures supplémentaires ou d'autres formes de rémunération ne font pas partie du salaire de base.
8. Les **postes identiques** sont des postes ayant les mêmes fonctions et responsabilités.

DISPOSITIONS

9. Le supplément relatif au marché du travail doit se traduire par une rémunération qui correspond à celle du marché, sans dépasser 25 % du salaire annuel de base. À la suite de son approbation par le Conseil de gestion financière (CGF), le supplément relatif au marché du travail reste en vigueur pendant quatre (4) ans à compter de la date d'approbation, avec une possibilité de renouvellement.
10. Les employés occupant déjà des postes pour lesquels un supplément relatif au marché du travail a été approuvé reçoivent le supplément à partir de la date d'approbation jusqu'à la date d'expiration du supplément ou la date de leur cessation d'emploi, selon la première de ces éventualités.



11. Les employés embauchés à des postes disposant déjà d'une approbation au supplément relatif au marché du travail reçoivent le supplément à partir de la date d'approbation jusqu'à la date d'expiration du supplément ou la date de leur cessation d'emploi, selon la première de ces éventualités.
12. L'annexe A dresse la liste de tous les suppléments relatifs au marché du travail approuvés.
13. On ne peut envisager de verser un supplément relatif au marché du travail qu'après avoir exploré et épuisé d'autres moyens d'améliorer le recrutement et le maintien en poste, et après avoir démontré que le salaire attribué sur le marché du travail constitue le principal obstacle au recrutement.
14. La demande officielle pour un supplément relatif au marché du travail doit émaner de l'administrateur général d'un ministère ou d'un organisme public, et doit respecter les étapes décrites dans la section « Marche à suivre » de la présente directive.
15. Le supplément relatif au marché du travail n'est pas destiné à se substituer au processus normal de recrutement et de sélection du GN.
16. Un supplément relatif au marché du travail n'est pas un point de négociation dans les conventions collectives et le GN se réserve le droit de procéder à sa mise en œuvre ou d'y mettre un terme à un moment quelconque.
17. Le ministère ou l'organisme public demandeur doit démontrer clairement ce qui suit :
 - Il existe un réel problème de recrutement ou de rétention concernant un poste en particulier ou un groupe de postes. Cette problématique est évidente car :
 - i. Plusieurs tentatives pour pourvoir le poste se sont avérées infructueuses depuis les 24 derniers mois;
 - ii. On a remarqué un taux de roulement du personnel, on a recueilli de l'information suite aux entretiens de fin d'emploi ou des données d'ordre général sur le marché du travail;
 - iii. On a constaté un écart entre la rémunération correspondant au taux évalué et la rémunération de postes comparables sur le marché du travail du secteur public au Canada; et
 - iv. Il est possible de couvrir le coût du supplément relatif au marché du travail par les budgets existants.
18. Le versement du supplément relatif au marché du travail est assujéti aux critères suivants :



- Il ne peut faire l'objet d'augmentations en vertu d'autres primes salariales;
- Il est soumis aux retenues légales habituelles;
- Il ouvre droit à la pension; et
- Il est applicable pendant quatre (4) ans à compter de la date d'approbation, avec possibilité de renouvellement.

19. Le ministère des Ressources humaines doit tenir un registre de tous les suppléments relatifs au marché du travail approuvés.

20. Tout supplément relatif au marché du travail approuvé peut être réexaminé avant sa date d'expiration et peut être retiré si cet examen montre que les données actualisées ne justifient pas le maintien du versement d'un supplément.

21. Le ministère ou l'organisme public demandeur doit présenter une demande de révision d'un supplément relatif au marché du travail existant et ce, au moins 6 mois avant son expiration.

22. Un supplément relatif au marché du travail ne peut pas être versé au-delà de sa date d'expiration.

23. La décision de retirer ou de réduire un supplément relatif au marché du travail n'est pas susceptible d'appel de la part de l'intéressé ni du ministère/de l'organisme public.

24. En aucun cas, le supplément relatif au marché du travail ne vient modifier l'évaluation du poste établie dans le cadre de la procédure d'évaluation des postes de travail.

25. Lorsqu'un supplément relatif au marché du travail est considéré comme approprié, il doit s'appliquer à tous les postes identiques au sein de la fonction publique. Les ministères des Ressources humaines et des Finances coordonnent le choix du supplément relatif au marché du travail et son application aux postes identiques.

MARCHE À SUIVRE

26. Le ministère ou l'organisme public doit remplir une demande de supplément relatif au marché du travail (annexe B) et s'assurer qu'il a fourni tous les justificatifs pertinents, y compris (mais sans en exclure d'autres) :

- Les répercussions sur les services du fait de ne pas pourvoir le(s) poste(s)
- Le nombre et la répartition des postes vacants (combien de postes, où sont-ils situés, etc.)



- Les évaluations actuelles du poste (échelle salariale et salaire annuel) ainsi que le pourcentage de supplément relatif au marché du travail demandé (ne dépassant pas 25 % du salaire de base)
- Les évaluations de poste (échelle salariale et salaire annuel) de tous les postes subalternes et de superviseurs
- Les tentatives de recrutement pour pourvoir au poste (nombre de tentatives, type d'annonces, médias utilisés, fréquence, échéancier, etc.)
- Les résultats des démarches de concours (nombre de concours, nombre de candidats présélectionnés, etc.)
- L'évaluation de la pertinence des critères de sélection utilisés pour les postes actuels (est-ce que les connaissances, les compétences et les aptitudes demandées sont des exigences réelles ou si elles doivent être considérées comme des atouts)
- La possibilité de réorganiser le travail ou de fournir les services d'une manière différente
- La planification de la relève ou les initiatives de planification de la main-d'œuvre à plus long terme, pour montrer comment on aborde les difficultés de recrutement et de maintien en poste, par exemple par des programmes de formation, des stages
- Les données comparatives sur les salaires du secteur public dans d'autres circonscriptions canadiennes.

27. La demande (annexe B) doit être approuvée et signée par l'administrateur général du ministère ou de l'organisme public et transmise au sous-ministre des Ressources humaines.

28. Le ministère des Ressources humaines procède ensuite à l'examen, à l'évaluation et à la vérification de ces informations avant de soumettre la demande au Comité central de responsabilisation (CCR), lequel émet alors une recommandation.

29. Le CCR examine la demande et formule une recommandation à l'intention du service ou de l'organisme public qui en a fait la demande.

30. Lors de l'examen de la demande de supplément relatif au marché du travail, le CCR tient compte d'un certain nombre de facteurs, notamment :

- Bilan du recrutement et du maintien en poste au sein du GN
- Données pertinentes sur le marché du travail
- Structure organisationnelle
- Répercussions à l'interne
- Comparaison des barèmes de rémunération entre le GN et d'autres circonscriptions



- Comparaison du régime de rémunération global (salaires et avantages) entre le GN et d'autres circonscriptions
31. Après l'examen de la demande par le CCR, il est nécessaire que le service ou l'organisme public demandeur soumette ensuite une demande au CGF. La demande doit renvoyer aux recommandations du ministère des Ressources humaines et du CCR.
32. Les ministères/organismes publics qui demandent la prolongation d'un supplément relatif au marché du travail existant doivent entreprendre les démarches requises au moins six mois avant la date d'expiration.
33. Une demande de prolongation doit inclure tous les renseignements requis à l'article 24 de la présente directive ainsi que les répercussions liées au supplément relatif au marché travail à ce jour.

SOURCES ET RÉFÉRENCES

34. *Loi sur la fonction publique*
35. Conseil de gestion financière
36. Comité central de responsabilisation

COORDONNÉES

37. Pour des précisions ou de plus amples renseignements, veuillez contacter :

Directrice ou directeur, dotation en personnel
Ministère des Ressources humaines
Iqaluit (Nunavut)
867 975-6222

ou

Directrice ou directeur des relations de travail et de l'évaluation des emplois
Ministère des Ressources humaines
Iqaluit (Nunavut)
867 975-6211

ou



ᓄᓐᓇᓂᓐ ᓄᓐᓇᓂᓐ ᓄᓐᓇᓂᓐ
Building *Nunavut* Together
Nunavut iuuqatigiingniq
Bâtir le *Nunavut* ensemble

Guide des ressources humaines 1410 : Supplément relatif au marché du travail

Directrice ou directeur de la rémunération et des avantages sociaux
Ministère des Finances
Iqaluit (Nunavut)
867 975-6870