

# Réponse de la Société d'énergie Qulliq au Comité permanent sur les opérations gouvernementales et les comptes publics

---

*Rapport d'examen du Rapport annuel 2016-2017  
et du Plan d'entreprise 2017-2021  
de la Société d'énergie Qulliq*



# Introduction

Les 27 et 28 septembre 2018, le Comité permanent sur les opérations gouvernementales et les comptes publics a tenu une audience sur le Rapport annuel 2016-2017 et le Plan d'entreprise 2017-2021 de la Société d'énergie Qulliq à laquelle a témoigné le président-directeur général de la Société.

En juin 2019, le Comité permanent a publié le *Rapport d'examen du Rapport annuel 2016-2017 et du Plan d'entreprise 2017-2021 de la Société d'énergie Qulliq* qui contient une série d'observations et de recommandations sur les questions suivantes :

- Gouvernance du conseil d'administration et constitution de la Société de combustible Qulliq;
- Gestion des ressources humaines;
- Examen du Programme de subvention du cout de l'électricité du Nunavut, du Programme de soutien à la distribution d'énergie dans les logements sociaux et du Fonds d'énergie à prix abordable;
- Assainissement des sites contaminés;
- Énergie de remplacement et Fonds pour l'énergie dans l'Arctique.

Chacun des points est accompagné de recommandations, auxquelles répond le gouvernement dans le présent rapport. Celles-ci sont numérotées suivant le rapport du Comité permanent. Les réponses sont précédées du nom du ministère ou de l'organisme ayant formulé la réponse, à savoir :

- la Société d'énergie Qulliq (SEQ);
- le ministère de l'Environnement (ENV);
- le ministère des Services communautaires et gouvernementaux (SCG);
- le ministère de la Justice (MJ);
- la Société d'habitation du Nunavut (SHN);
- le ministère des Finances (FIN).

La Société d'énergie Qulliq dépose le présent rapport devant le Comité permanent sur les opérations gouvernementales et les comptes publics conformément au paragraphe 91(5) du Règlement de l'Assemblée législative du Nunavut.

# 1. Gouvernance du conseil d'administration et constitution de la Société de combustible Qulliq

## 1.1 Recommandation

Le Comité permanent recommande au gouvernement du Nunavut de rendre compte en détail de la composition et des activités du comité de finances et d'audit du conseil d'administration de la Société d'énergie Qulliq dans sa réponse au rapport.

### Réponse du gouvernement du Nunavut (SEQ)

La Loi sur la Société d'énergie Qulliq a été modifiée le 8 novembre 2018 par l'ajout du passage suivant :

*(3) Le conseil constitue un comité de vérification chargé de surveiller de manière critique et indépendante : a) la divulgation des renseignements d'ordre financier de la Société; b) les pratiques de la Société en matière de gestion stratégique et de contrôle financier.*

Mis sur pied lors de la création de la Société d'énergie du Nunavut en 2001, le comité de finances et d'audit est essentiellement chargé d'examiner les documents financiers de la SEQ et de vérifier que cette dernière respecte les exigences redditionnelles. Voici la liste détaillée de ses membres et de ses activités, depuis la modification susmentionnée de la Loi.

#### Membres du comité de finances et d'audit

- Simeonie Akpalialuk
- Roxanne Ruediger
- Ronald Campbell (fin du mandat le 19 juin 2019)
- Bert Rose (fin du mandat le 9 mai 2019)
- Philip Clark (fin du mandat le 9 mai 2019)
- Nelson Pisco (fin du mandat le 9 mai 2019)

*De nouveaux membres seront nommés en septembre 2019 à la suite de l'arrivée à terme des mandats de quatre d'entre eux et de la nomination de trois nouveaux administrateurs.*

#### Date des réunions du comité

- 5 mars 2019
- 10 janvier 2019
- 20 décembre 2018

#### Documents examinés par les membres du comité

- Budget d'immobilisation 2018-2019 et présentation du budget d'immobilisation 2019-2020
- Accord de crédit entre la Banque CIBC et la SEQ

- Radiation d'une portion du compte de la municipalité d'Iqaluit
- Radiation d'un double paiement frappé de prescription
- Radiation de comptes débiteurs frappés de prescription
- Radiation d'actifs temporaires
- Rapport sur les activités de passation de marchés, d'approvisionnement et de location 2017

## **1.2 Recommandation**

Le Comité permanent recommande aussi au gouvernement du Nunavut de clarifier sa position concernant la création de la Société de combustible Qulliq dans sa réponse au rapport.

### **Réponse du gouvernement du Nunavut (SCG)**

On procède actuellement à l'analyse approfondie des options envisageables pour la Division des produits pétroliers du ministère des Services communautaires et gouvernementaux (DPP-SCG), notamment :

- La laisser sous la houlette du SCG, mais procéder à un grand remaniement organisationnel afin d'en faire une société, sous le même modèle que la Société des alcools du Nunavut;
- En faire une filiale de la Société d'énergie Qulliq;
- En faire une société d'État complètement autonome;
- En faire un nouveau ministère à part entière ou la fusionner avec d'autres directions gouvernementales pour former un nouveau ministère.

La DPP-SCG a retenu les services d'un consultant pour l'examen des différentes options. Un comité directeur, formé de hauts fonctionnaires du ministère de l'Exécutif et des Affaires intergouvernementales, du ministère des Finances, du ministère de la Justice, du ministère des Services communautaires et gouvernementaux (y compris de la DPP) et de la Société d'énergie Qulliq, en assure la surveillance. À l'automne 2019, un groupe de travail sera créé pour étudier en profondeur les options un et deux. Il est prévu que le rapport final soit terminé d'ici le 31 mars 2020.

## 2. Gestion des ressources humaines

### 2.1 Recommandation

Le Comité permanent recommande au gouvernement du Nunavut de décrire en détail, dans sa réponse au rapport, les résultats de l'examen mené par la Société d'énergie Qulliq sur ses politiques des Ressources humaines, dont il est question dans ses plans d'entreprise 2017-2021 et 2018-2021.

#### Réponse du gouvernement du Nunavut (SEQ)

La Division des ressources humaines (RH) de la SEQ a analysé toutes les politiques internes pour veiller à ce qu'elles soient conformes aux textes suivants et ne les contredisent pas :

- Manuel des ressources humaines du gouvernement du Nunavut;
- Convention collective du Syndicat des employés du Nunavut (SEN) de la SEQ;
- Loi sur la fonction publique du Nunavut et ses règlements.

L'analyse visait d'une part à déterminer s'il fallait créer ou réviser des politiques pour combler les lacunes décelées et mieux se conformer au Manuel des ressources humaines et d'autre part à tenir compte des besoins opérationnels particuliers de la SEQ.

Chaque politique du Manuel compte une section « Champ d'application » où est expressément précisé quels employés, ministères, conseils ou organismes sont visés ou non. Parfois, il est clair que la politique s'applique à la SEQ, mais il arrive que ce soit ambigu. Si la Société n'est pas explicitement nommée et qu'elle ne dispose pas de politiques et procédures internes sur un sujet donné, elle doit alors utiliser le Manuel des ressources humaines. Si elle est explicitement nommée, elle peut se doter de règles complémentaires, pourvu qu'elles ne contredisent pas le Manuel.

Pour en savoir plus sur l'examen des politiques des RH de la SEQ, consulter l'annexe A.

### 2.2 Recommandation

Le Comité permanent recommande en outre au gouvernement du Nunavut de décrire en détail, dans sa réponse au rapport, le processus de dotation en personnel occasionnel de la Société d'énergie Qulliq, notamment comment sont affichées les possibilités d'emploi, de préciser dans quelle mesure ce processus est conforme à la directive 515 (emploi occasionnel) du Manuel des ressources humaines du gouvernement et de dresser la liste des emplois occasionnels pourvus en 2017-2018 et en 2018-2019.

#### Réponse du gouvernement du Nunavut (SEQ)

Le processus d'embauche du personnel occasionnel de la SEQ est semblable à celui du gouvernement du Nunavut, puisqu'il est mené conformément à la Loi sur la fonction publique. La Société s'est toutefois dotée de dispositions complémentaires pour l'adapter à sa réalité opérationnelle particulière et à sa convention collective.

Pour en savoir plus sur les différences entre la directive 515 du Manuel des ressources humaines et le processus d'embauche du personnel occasionnel de la SEQ, consulter l'annexe B.

Comme le gouvernement du Nunavut, la SEQ reçoit des CV pour pouvoir les postes occasionnels et dresse une banque de candidates et candidats potentiels. Si aucune candidature ne convient, la Division des RH de la Société publie une offre d'emploi sur les sites web de la SEQ et du gouvernement, de même que sur des sites d'emplois propres au secteur visé.

La SEQ a embauché 54 employées occasionnelles et employés occasionnels en 2017-2018 et 46 en 2018-2019. Une liste du personnel embauché figure à l'annexe C.

### **2.3 Recommandation**

Le Comité permanent recommande à la Société d'énergie Qulliq de publier ses politiques d'entreprise et de ressources humaines sur son site web.

#### **Réponse du gouvernement du Nunavut (SEQ)**

La SEQ veille à ce que toutes ses politiques publiques figurent sur son site web. Les politiques d'entreprise internes seront quant à elle mises à disposition du personnel de l'ensemble du Nunavut sur le nouvel intranet, qui devrait être lancé en 2020.

### **2.4 Recommandation**

Le Comité permanent recommande au gouvernement du Nunavut de faire, dans sa réponse au rapport, un bilan détaillé des dépenses associées aux heures supplémentaires de la Société d'énergie Qulliq pour les exercices 2017-2018 et 2018-2019, sous le même modèle que dans la réponse à la question écrite 3-5(2). Il recommande en outre l'intégration de ces données aux prochains rapports annuels de la Société.

#### **Réponse du gouvernement du Nunavut (SEQ)**

Le détail des dépenses associées aux heures supplémentaires pour les exercices en question figure à l'annexe D. La SEQ s'engage à présenter ces données dans un format similaire dans les prochains rapports annuels.

### 3. Examen du Programme de subvention du cout de l'électricité du Nunavut, du Programme de soutien à la distribution d'énergie dans les logements sociaux et du Fonds d'énergie à prix abordable

#### **3.1 Recommandation**

Le Comité permanent recommande au gouvernement du Nunavut de fournir un compte rendu détaillé de l'avancement de l'examen du Programme de subvention du cout de l'électricité du Nunavut dans sa réponse au rapport.

#### **Réponse du gouvernement du Nunavut (FIN et SEQ)**

Le ministère des Finances et la SEQ analysent le Programme de subvention du cout de l'électricité du Nunavut à la recherche de points à améliorer. Dans le cadre de cet examen, qui est toujours en cours, ils étudient la structure tarifaire et les seuils d'admissibilité en fonction de la consommation en kilowattheure pour s'assurer qu'ils sont adéquats et efficaces et qu'ils contribuent à harmoniser le plus possible les couts de l'électricité dans l'ensemble du territoire. Une étape de l'examen consistait notamment à recueillir des données sur la consommation mensuelle des ménages et le cout de l'électricité dans les localités.

#### **3.2 Recommandation**

Le Comité permanent recommande également au gouvernement du Nunavut de faire un bilan détaillé du Programme de soutien à la distribution d'énergie dans les logements sociaux, et notamment des arriérés, dans sa réponse au rapport.

#### **Réponse du gouvernement du Nunavut (SHN et SEQ)**

La SEQ administre le Programme de soutien à la distribution d'énergie dans les logements sociaux de la Société d'habitation du Nunavut dans le cadre duquel sont versées des subventions aux clients résidentiels admissibles vivant dans des logements sociaux à hauteur de la différence entre le taux résidentiel approuvé et 6,0 cents le kilowattheure. Il n'est pas prévu de modifier le programme pour l'instant.

Tous les mois, la SEQ facture les subventions à la Société d'habitation du Nunavut et la différence aux clients (6,0 cents le kilowattheure). En mai 2019, 5 356 clients se prévalaient du Programme, et les arriérés de plus de 90 jours totalisaient 788 283 \$.

### **3.3 Recommandation**

Enfin, le Comité permanent recommande au gouvernement du Nunavut de présenter un compte rendu détaillé sur le Fonds d'énergie à prix abordable dans sa réponse au rapport.

#### **Réponse du gouvernement du Nunavut (FIN)**

Le gouvernement du Nunavut n'a pas créé de fonds d'énergie à prix abordable comme il est décrit dans l'article 39.1 de la Loi sur la Société d'énergie Qulliq. Par contre, il offre des subventions aux résidents et aux petites entreprises dans le cadre du Programme de subvention du coût de l'électricité du Nunavut. En juillet 2019, il a mis sur pied le Programme de remboursement de la taxe sur le carbone du Nunavut afin de subventionner le coût des combustibles fossiles. Grâce à ces deux programmes, le gouvernement parvient à réduire considérablement le coût de l'énergie pour les Nunavummiutes et Nunavummiuts.

Le ministère des Finances impute ces subventions territoriales aux crédits alloués à cette fin à la Direction de l'administration centralisée des fonds par l'Assemblée législative. Vu le soutien offert, il n'est pas prévu de créer un fonds d'énergie à prix abordable pour l'instant.

## 4. Assainissement des sites contaminés

### 4.1 Recommandation

Le Comité permanent recommande au gouvernement du Nunavut de faire le point en détail sur l'avancement des travaux d'assainissement des 27 sites contaminés de la Société d'énergie Qulliq dans sa réponse au rapport.

#### Réponse du gouvernement du Nunavut (SEQ)

La Société a relevé 27 sites où la concentration d'hydrocarbures pétroliers et d'autres polluants dans le sol dépasse les normes environnementales. Ces sites ont surtout été contaminés lorsque la Northern Canada Power Corporation en était responsable. La SEQ a estimé que l'assainissement coûterait environ 39 millions de dollars.

Elle dispose d'un programme de surveillance pour veiller à ce que les sites ne compromettent ni la santé publique ni l'environnement. On les assainit si, au terme d'une évaluation des risques pour la santé humaine et l'environnement (ERSHE), il est déterminé que la santé publique est en jeu. Chaque année, on recueille des échantillons à plusieurs endroits sur les sites en vue de les analyser pour vérifier si la contamination s'aggrave, s'atténue ou se propage.

En 2015, des contaminants posant un risque pour la santé publique ont été décelés lors d'une ERSHE sur le site de la centrale déclassée de Baker Lake. En effet, des hydrocarbures volatils étaient remontés à la surface. L'ingénieur-conseil en environnement engagé par la SEQ a recommandé l'épandage contrôlé pour réduire la contamination.

L'épandage contrôlé est une technique de décontamination qui consiste à épandre les sols contaminés sur une membrane étanche, à les labourer légèrement et à y ajouter des nutriments. Après trois à cinq ans, on retire les sols décontaminés qui servent alors de remblais industriels. Il s'agit souvent de la solution de décontamination la plus écologique, selon l'emplacement du site au Nunavut.

On avait d'abord estimé qu'il faudrait décontaminer 50 m<sup>3</sup> de sols sur le site de Baker Lake. Toutefois, après excavation, on a déterminé que le volume s'élevait plutôt à 350 m<sup>3</sup>. En 2018, la SEQ a décidé de doubler la superficie du site accueillant les sols contaminés sur recommandation de l'ingénieur-conseil. Comme il a fallu deux ans pour agrandir le site, on commence tout juste en 2019 à recueillir des échantillons, à labourer la terre et à y ajouter des nutriments.

En date d'août 2019, le site de Baker Lake est le seul ayant posé un risque pour la santé publique.

### 4.2 Recommandation

Le Comité permanent recommande en outre au gouvernement d'indiquer dans sa réponse au rapport la suite des mesures prises de concert avec la Société d'énergie Qulliq depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015 pour s'entendre avec le gouvernement du Canada sur les responsabilités de la SEQ relativement aux sites contaminés qu'elle a hérités de la Northern Canada Power Commission.

**Réponse du gouvernement du Nunavut (min. de la Justice) :**

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015, il n'y a eu aucun nouveau développement dans le dénouement des questions de compétence toujours en suspens avec le gouvernement du Canada concernant la responsabilité de l'inventaire des lieux contaminés de la Société d'énergie Qulliq hérités de la Commission d'énergie du Nord canadien et de celle des Territoires du Nord-Ouest.

# 5. Énergie de remplacement et Fonds pour l'énergie dans l'Arctique

## 5.1 Recommandation

Le Comité permanent recommande au gouvernement du Nunavut de fournir dans sa réponse au rapport un compte rendu détaillé de l'avancement de son « plan d'action pour l'atteinte des priorités et des cibles du territoire en matière d'énergie renouvelable ».

### Réponse du gouvernement du Nunavut (ENV)

Le ministère de l'Environnement, par l'intermédiaire du Secrétariat du changement climatique, collabore avec d'autres ministères clés pour définir des priorités, les mesures concrètes à prendre, les échéances, les coûts et les plans de mise en œuvre liés aux stratégies de lutte contre les changements climatiques. Ces stratégies visent à réduire les émissions de gaz à effet de serre du Nunavut et sa dépendance au diesel ainsi qu'à renforcer les actions du gouvernement pour l'adaptation aux changements climatiques et la lutte contre ce phénomène. Pour créer un plan d'action fondée sur des données probantes, le Secrétariat du changement climatique a lancé divers projets phares visant à aider le gouvernement du Nunavut à définir des cibles réalistes et raisonnables de réduction des émissions de gaz à effet de serre par la planification énergétique à l'échelle locale, l'établissement d'un inventaire des émissions de gaz à effet de serre et l'examen de sources d'énergie de remplacement.

Le Secrétariat du changement climatique s'efforce de développer les capacités internes pour appliquer la recommandation du vérificateur général du Canada, à savoir élaborer un plan d'action officiel pour atteindre les priorités et les cibles du territoire en matière d'énergie renouvelable. Ce plan énoncera les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre et d'amélioration des infrastructures ainsi que d'autres mécanismes de lutte contre les changements climatiques.

## 5.2 Recommandation

Le Comité permanent recommande également au gouvernement du Nunavut de dresser, dans sa réponse au rapport, un portrait détaillé du Programme de facturation nette et du Programme pour les producteurs d'électricité indépendants de la Société d'énergie Qulliq ainsi que de préciser le nombre de participants ou de projets jusqu'à présent et leur emplacement.

## Réponse du gouvernement du Nunavut (SEQ)

| Programme de facturation nette   | Programme pour les producteurs d'électricité indépendants   |
|--|---|
| <b>Présentation</b>  |   |
| <p>Dans le cadre du Programme de facturation nette, les clients admissibles de la SEQ sont autorisés à produire de l'électricité au moyen de systèmes de production d'énergie renouvelable et à transmettre l'excédent au réseau de la Société, en retour d'un crédit.</p> | <p>Le programme pour les producteurs d'électricité indépendants (PEI) permettra à ces derniers de produire de l'électricité à l'aide de systèmes d'énergie renouvelable. Il créera des possibilités de mise en valeur des ressources électriques locale, dans l'intérêt à long terme des Nunavummiutes et Nunavummiuts et en faveur de leur autonomie.</p>  |
| <b>Admissibilité</b>   |   |
| <p>Ce programme est offert aux clients résidentiels et à un client municipal par localité.</p>   | <p>Trois groupes sont admissibles au programme :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Projets énergétiques communautaires appartenant à des municipalités, à des organisations inuites ou à des entreprises détenues par des Inuits</li> <li>2. Projets énergétiques communautaires initiés par la SEQ dans le cadre d'un appel d'offres</li> <li>3. Clients institutionnels et commerciaux existants pour une production sur place</li> </ol> |
| <b>État</b>  |   |
| <p>Approuvé et lancé le 19 février 2018.</p>   | <p>Devrait être approuvé et lancé d'ici la fin de 2019.</p>   |
| <b>Statistiques (en date d'août 2019)</b>  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandes de quatre municipalités approuvées : Kugluktuk, Coral Harbour, Qikiqtarjuaq et Gjoa Haven.</li> <li>• Trois demandes en cours de traitement : deux clients municipaux et un client résidentiel.</li> </ul>               | <p>S.O.</p>   |

### 5.3 Recommandation

Le Comité permanent recommande également au gouvernement du Nunavut de présenter, dans sa réponse au rapport, une mise à jour détaillée de l'avancement des initiatives en cours de la Société d'énergie Qulliq concernant les énergies éolienne et solaire, géothermique, nucléaire et hydroélectrique ainsi que la bioénergie (biomasse).

## Réponse du gouvernement du Nunavut (SEQ)

| Énergies éolienne et solaire  |   |  |
|---|---|--|
| État actuel   | Difficultés   | Potentiel d'expansion  |
| <p>En 2016, la SEQ a réalisé un projet pilote de panneaux solaires à la centrale d'Iqaluit. Le plan du projet et les matériaux ont été fournis par le Conseil national de recherches Canada et l'installation, financée par l'Agence canadienne de développement économique du Nord. Les panneaux ont dépassé leur capacité et ont renseigné la SEQ sur la production d'énergie solaire au Nunavut.</p> | <p>Obtention du financement nécessaire à la réalisation de projets éoliens et solaires.</p>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2018, la SEQ a lancé le Programme de facturation nette qui autorise les petites installations résidentielles. Celles-ci sont généralement solaires.</li> <li>• La nouvelle centrale de Kugluktuk devrait être parachevée en 2021. Elle comptera un panneau solaire avec capacité de stockage, financé par le fédéral.</li> </ul> |
| Énergie géothermique  |   |  |
| État actuel   | Difficultés   | Potentiel d'expansion  |
| <p>La SEQ a commandé une étude de faisabilité en 2018 en vue d'évaluer le potentiel géothermique du territoire.</p>   | <p>Absence de données sur le potentiel géothermique du Nord du pays et contraintes financières.</p>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selon l'étude de faisabilité, le potentiel est le plus élevé à Resolute Bay, à Cambridge Bay et à Baker Lake.</li> <li>• La SEQ tentera d'obtenir un financement supplémentaire pour mener d'autres études dans ces localités.</li> </ul>   |
| Énergie nucléaire   |   |  |
| État actuel   | Difficultés   | Potentiel d'expansion  |
| <p>Le gouvernement du Canada a lancé la Feuille de route des petits réacteurs modulaires (PRM) canadiens, qui s'inscrit dans le Cadre pancanadien sur la croissance propre et les changements climatiques. Cette feuille de route rend compte des prochaines étapes potentielles en matière d'énergie nucléaire au Canada.</p>  | <p>Coûts, questions réglementaires, gestion des déchets nucléaires et opinion publique sur l'énergie nucléaire.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il n'y a aucun échéancier précis quant au développement de la technologie nucléaire au Nunavut; cela dit, la Société continue de collaborer avec ses homologues canadiens sur les technologies émergentes, comme les PRM.</li> </ul>  |

| Hydroélectricité  |   |  |
|---|---|--|
| État actuel   | Difficultés                                       | Potentiel d'expansion  |
| Aucun projet hydroélectrique n'est envisagé à l'heure actuelle vu les investissements en immobilisations considérables qu'ils représentent. Depuis 2005, la SEQ évalue la faisabilité d'une centrale hydroélectrique sur le territoire et a retenu 14 sites potentiels. | Investissements en immobilisations considérables. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selon une étude de faisabilité, des 14 sites retenus par la SEQ, 2 pourraient répondre à la demande en électricité à moyen et long terme d'Iqaluit.</li> <li>• La production hydroélectrique réduirait d'environ 30 % la consommation de diesel de la SEQ, mais n'entraînerait aucune baisse des tarifs d'électricité.</li> <li>• Selon des estimations réalisées en 2017, il faudrait investir 232 millions et 157 millions de dollars pour aménager les deux sites potentiels.</li> <li>• Iqaluit est la ville privilégiée pour cette option, puisque le petit bassin de consommateurs des autres localités ne justifie pas les investissements importants requis.</li> </ul> |

#### 5.4 Recommandation

Enfin, le Comité permanent recommande au gouvernement du Nunavut de rendre compte en détail, dans sa réponse au rapport, de l'état des demandes faites au nom de la Société d'énergie Qulliq pour le Fonds pour l'énergie dans l'Arctique du Programme d'infrastructure Investir dans le Canada du gouvernement fédéral.

#### Réponse du gouvernement du Nunavut (SEQ)

Les demandes de financement des projets suivants au titre du Fonds pour l'énergie dans l'Arctique du Programme d'infrastructure Investir dans le Canada du gouvernement fédéral ont été approuvées, sous réserve de l'autorisation du conseil d'administration de la SEQ et du Conseil de gestion financière.

Par ailleurs, la Société se prépare à soumettre de nouvelles demandes pour le remplacement de six autres centrales et d'un autre groupe électrogène.

| Projets approuvés par le Fonds pour l'énergie dans l'Arctique |  |  |   |
|---|--|--|---|
| Lieu  | Projet   | Financement fédéral<br>(% du cout du projet)   | Financement de la<br>SEQ (% du cout du<br>projet) |
| Rankin Inlet  | Remplacement d'un groupe électrogène                                     | 75 %   | 25 %  |
| Coral Harbour   | Remplacement d'un groupe électrogène                                     | 75 %   | 25 %  |
| Chesterfield Inlet  | Remplacement d'un groupe électrogène                                     | 75 %   | 25 %  |
| Pond Inlet  | Remplacement de deux groupes électrogènes                                | 75 %   | 25 %  |
| Clyde River   | Remplacement d'un groupe électrogène                                     | 75 %   | 25 %  |
| Whale Cove  | Remplacement d'un groupe électrogène                                     | 75 %   | 25 %  |
| Kugluktuk   | Remplacement de la centrale  | 75 %   | 25 %  |
| Kugluktuk   | Installation d'un système de production et de stockage d'énergie solaire | 35 % (40 % couverts par le programme Énergie propre pour les collectivités rurales et éloignées) | 25 %  |

---

Vous trouverez ci-après une analyse du Guide des ressources humaines du gouvernement du Nunavut et de son applicabilité à la Société d'énergie Qulliq (SÉQ). Notamment :

- Un examen des énoncés d'applicabilité du Guide des ressources humaines;
- Le but de la directive ou de l'article;
- Déterminer si la SÉQ est obligée de suivre la directive ou la section; et
- Les protocoles et politiques actuels de la SÉQ quant à la directive ou l'article.

### **Article 101 - Introduction**

*Extrait d'applicabilité :*

*« La SÉQ utilisera le Guide dans les domaines où elle n'a pas établi ses propres politiques et protocoles et où on lui a exigé de le faire ».*

Cet article du Guide s'applique à tous les ministères et organismes publics du gouvernement du Nunavut (GN) énumérés aux annexes A et B de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. L'article 101 lie la SÉQ par son nom aux directives ou articles du GDN, **à moins que** la SÉQ n'ait une **politique interne**. Cette exception ne s'applique pas si la *Loi sur la fonction publique* (LFP), les *règlements de la fonction publique* (RFP) ou l'énoncé d'applicabilité de la directive/article ont directement lié la SÉQ à la directive ou l'article.

### **Directive 102 — Autorités**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Cette directive s'applique à l'ensemble des ministères et des organismes publics du GDN ».*

La directive 102 vise à définir les autorités pour les fonctions de gestion des ressources humaines dans la fonction publique du GDN. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité et prévoit de continuer à suivre cet article.

### **Directive 201 : Serment d'entrée en fonction et de confidentialité**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés du GDN ».*

Le but de la directive 201 est de décrire les exigences de confidentialité pour tous les employés du GDN. La SÉQ maintient une politique de serment d'entrée en fonction et de confidentialité qui correspond aux directives et aux protocoles en vigueur du GDN. Par conséquent, la SÉQ n'est pas tenue de respecter la Directive. Cette politique est en cours d'examen et de révision.

**Directive 202 : Conflit d'intérêts**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés du GDN ».*

La présente directive décrit les responsabilités des employés en ce qui concerne les conflits potentiels ou apparents entre leurs fonctions officielles et leurs intérêts personnels ou financiers. La SÉQ est tenue de suivre cette directive en vertu de l'article 101. La SÉQ ne maintient pas une politique interne. La SÉQ a l'intention de continuer de suivre cette directive.

**Directive 203 : Activité politique extérieure.**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés du GDN ».*

La présente directive a pour objectif de clarifier les règles applicables aux activités extérieures (y compris le travail indépendant et les activités de bénévolat) des fonctionnaires. La SÉQ est tenue de suivre cette directive en vertu de l'article 101. La SÉQ ne maintient pas une politique interne. La SÉQ prévoit de continuer de suivre cette directive.

**Article 204 : Activité politique.**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Cela s'applique aux employés de tous les ministères et organismes publics du gouvernement du Nunavut (GDN) ».*

Cet article donne un aperçu des droits et responsabilités des employés quant à participer aux campagnes d'élection au Nunavut. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. La SÉQ ne maintient pas une politique interne. La SÉQ a l'intention de continuer de suivre cet article.

**Directive 205 : Restrictions après emploi**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Cette directive s'applique à tous les gestionnaires principaux du gouvernement du Nunavut (GDN) et à tout poste supplémentaire désigné par le Secrétariat du personnel supérieur (SPS). »*

La présente directive a pour objectif d'établir des normes relatives aux activités de certains hauts fonctionnaires après l'emploi. La SÉQ est tenue de suivre cette directive en vertu de l'article 101. La SÉQ ne maintient pas une politique interne. La SÉQ a l'intention de continuer de suivre cette directive.

**Directive 206 : Traitement préférentiel**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces directives s'appliquent à tous les employés du gouvernement du Nunavut (GDN). »

Cette directive fournit des clarifications quant aux règles associées au traitement préférentiel. La SÉQ est tenue de suivre cette directive en vertu de l'article 101. La SÉQ ne maintient pas une politique interne. La SÉQ a l'intention de continuer de suivre cette directive.

**Directive 207 : Commentaires publics**

*Extrait d'applicabilité :*

« Cette directive s'applique à tous les employés du GDN. »

Cette directive fournit des lignes directrices concernant les types de commentaires publics que les fonctionnaires peuvent et ne peuvent pas faire à titre non officiel sur le GDN. La SÉQ est tenue de suivre cette directive en vertu de l'énoncé d'applicabilité. La SÉQ ne maintient pas une politique interne. La SÉQ a l'intention de continuer de suivre cette directive.

**Directive 209 : Divulgence interne d'actes répréhensibles**

*Extrait d'applicabilité :*

« Cette directive s'applique à tous les fonctionnaires du GDN. »

Cette directive donne un aperçu du processus de divulgation des actes répréhensibles au sein de la fonction publique. La SÉQ est liée par la présente directive dans la mesure où elle s'applique à tous les fonctionnaires, comme le prévoit la partie 6 de la *Loi sur la fonction publique* (LFP).

**Article 305 : Enquêtes et entrevues de départ**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés du GDN. »

Cet article donne un aperçu du processus d'enquête/d'entrevue de départ utilisé par le GDN. La SÉQ respecte cet article en vertu de l'article 101, puisque la SÉQ ne maintient pas une politique interne. La SÉQ a l'intention de continuer de suivre cet article.

**Article 307 : Détachements**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les ministères. »

Cet article décrit les conditions relatives aux détachements au et du gouvernement. La SÉQ respecte cet article en vertu de l'article 101, puisque la SÉQ ne maintient pas une politique interne. La SÉQ a l'intention de continuer de suivre cet article.

**Article 308 : Mutations**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les ministères, conseils et organismes ».*

Le but de cet article est de décrire les lignes directrices et les protocoles relatifs aux mutations qui permettent aux employés d'acquérir une expérience de travail plus diversifiée. La SÉQ suit cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, la SÉQ élabore des lignes directrices supplémentaires afin de refléter les besoins actuels de son environnement d'exploitation unique. La SÉQ élabore actuellement une politique interne supplémentaire sur le domaine des affectations temporaires basée sur la délégation ministérielle du président.

**Article 309 : Congé d'études**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés nommés pour une période indéterminée, à l'exception des enseignants et des éducateurs du Collège de l'Arctique du Nunavut. Les employés doivent compter au moins trois années de service continu de manière satisfaisante pour être admissibles au congé d'études. L'administrateur général du ministère concerné peut déroger à cette obligation dans des circonstances inhabituelles. »*

Le but de cet article est de décrire les lignes directrices et les protocoles à suivre par tous les employés nommés pour une période indéterminée afin d'obtenir un congé pour des possibilités éducatives. La SÉQ maintient une politique de congé d'études interne et, par conséquent, n'est pas tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. La SÉQ est en cours d'examen de la politique actuelle pour mieux refléter les besoins organisationnels actuels.

**Article 310 : Frais pour le perfectionnement professionnel**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces dispositions s'appliquent à tous les employés nommés pour une période indéterminée, à l'exception des enseignants et des éducateurs du Collège de l'Arctique du Nunavut. Ces dispositions s'appliquent aux activités de perfectionnement professionnel demandées par les employés. »*

Le but de cet article est de décrire les lignes directrices et les protocoles à suivre par tous les employés nommés pour une période indéterminée afin d'obtenir un congé pour des possibilités éducatives. La SÉQ maintient une politique de perfectionnement professionnel interne et, par conséquent, n'est pas tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. La SÉQ est en cours d'examen de la politique actuelle pour mieux refléter les besoins organisationnels actuels.

**Directive 312 : Prix de longs services**

*Extrait d'applicabilité :*

*« La présente directive s'applique à l'ensemble des employés du GDN et des organismes publics. »*

Cette directive reconnaît à ces employés leur engagement à long terme envers le GDN. La SÉQ est tenue de suivre cette directive en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Au cours des années précédentes, la SÉQ a maintenu un programme interne; toutefois, ce programme a été abandonné afin de se conformer à la présente directive.

**Article 313 : Prix de retraite**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices s'appliquent à tous les employés. »*

L'objectif de cet article est d'honorer et de célébrer l'engagement et le dévouement des employés partant à la retraite dans la fonction publique. La SÉQ respecte cet article en vertu de l'article 101, puisque la SÉQ ne maintient pas une politique interne. La SÉQ a l'intention de continuer de suivre cet article.

**Article 315 : Indemnité de formateur**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent au Syndicat des employés du Nunavut (SEN) et aux employés exclus à qui aucune tâche de formation n'a été attribuée dans leur description de travail. »*

Cet article reconnaît les employés qui dispensent une formation en cours d'emploi pour soutenir le perfectionnement des employés en leur versant une indemnité mensuelle. Théoriquement, la SÉQ est liée à cet article en vertu de la directive 101, car elle ne maintient pas de politique interne. Cependant, en pratique, cet article n'a jamais été utilisé dans la SÉQ.

**Article 316 : Système de gestion du rendement**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés de l'unité de négociation du SEN et des fonctionnaires exclus et aux cadres supérieurs des ministères et organismes du GDN, à l'exception de la Société d'énergie Qulliq et des membres de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut. »*

Cet article guide le processus de gestion du rendement utilisé par le GDN. Toutefois, la SÉQ est expressément exclue dans l'énoncé d'applicabilité de cet article. La SÉQ maintient sa propre politique de gestion du rendement; toutefois, celle-ci nécessite des révisions importantes en vue de réaliser son mandat. La politique interne de la SÉQ est en cours d'examen.

**Article 318 : Inuit Qaujimajatuqangit**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Cette directive s'applique à tous les ministères, organismes et employés du gouvernement du Nunavut, à l'exception de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut et de la Société de développement du Nunavut. »*

Cet article oriente la mise en œuvre du Inuit Qaujimajatuqangit et intègre les valeurs sociétales inuites au processus de prise de décisions du gouvernement du Nunavut. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, elle a élaboré une politique supplémentaire qui est conforme à l'article 319 et reflète les besoins de la Société.

**Article 319 : Journée d'immersion culturelle**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Cette directive s'applique à tous les ministères, organismes et employés du gouvernement du Nunavut, à l'exception de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut et de la Société de développement du Nunavut. »*

Cet article soutient les articles 23 et 32 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN) afin de créer un milieu de travail qui intègre les valeurs sociétales inuites. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, elle a élaboré une politique supplémentaire qui est conforme à l'article 319 et reflète les besoins de la Société.

**Article 401 (a) : Descriptions de postes**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Cet article s'applique à tous les postes. Les postes faisant partie du groupe des cadres supérieurs peuvent être décrits dans le même format. Cependant, le processus décrit à l'article 401 (b) Descriptions de poste des cadres supérieurs fournit une description de poste plus détaillée des fonctions des postes de direction. »*

Cet article donne un aperçu des attentes par rapport aux employés en matière de réception d'un exposé de fonctions lors de l'embauche. Actuellement, la SÉQ n'a pas en place de politique interne. Toutefois, elle ne suit pas cet article, car elle maintient depuis longtemps une pratique qui diffère considérablement de celle du GDN. La SÉQ élabore actuellement une politique de contrôle des postes qui englobera les dispositions énoncées aux articles 401 (a), 401 (b), 402 et 403.

**Article 401b : Description de postes des cadres supérieurs**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les postes du groupe de cadres supérieurs. »*

Cet article donne un aperçu des directives générales et du format des descriptions de tâches pour tous les postes au sein des groupes de cadres supérieurs. Actuellement, la SÉQ n'a pas en place de politique interne. Toutefois, elle ne suit pas cet article, car elle maintient depuis longtemps une pratique qui diffère considérablement de celle du GDN. La SÉQ élabore actuellement une politique de contrôle des postes qui englobera les dispositions énoncées aux articles 401 (a), 401 (b), 402 et 403.

**Article 402 : Évaluation des postes**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Cet article s'applique à tous les employés, à l'exception des postes au sein du groupe des cadres supérieurs et des postes au sein de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut. »*

Cet article présente les directives générales pour les postes évalués par rapport aux facteurs prédéterminés afin de déterminer leur valeur relative. La SÉQ maintient une politique interne, toutefois, elle n'est pas liée par cet article en vertu de l'article 101. La politique actuelle sera annulée, car la SÉQ élabore actuellement une politique de contrôle des postes qui englobera les dispositions énoncées aux articles 401 (a), 401 (b), 402 et 403.

**Article 403 : Évaluation des postes des cadres supérieurs**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les postes du groupe de cadres supérieurs. »*

Cet article décrit les directives générales et les protocoles permettant de déterminer la valeur relative d'un poste de direction par rapport à d'autres postes de direction au sein du gouvernement. La SÉQ maintient une politique interne, toutefois, elle n'est pas liée par cet article en vertu de l'article 101. La politique actuelle sera annulée, car la SÉQ élabore actuellement une politique de contrôle des postes qui englobera les dispositions énoncées aux articles 401 (a), 401 (b), 402 et 403.

**Article 404 : Préparation d'un organigramme**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les ministères, conseils et organismes. »*

Le but de cet article est de fournir les lignes directrices et les protocoles des organigrammes et de donner un aperçu de la place d'un poste dans une organisation. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, la SÉQ prévoit d'élaborer une politique supplémentaire qui est conforme à l'article du GDN, mais qui fournit des lignes directrices supplémentaires. Les lignes directrices n'iront pas à l'encontre de l'article ni de la Loi sur la fonction publique, mais fourniront une substitution raisonnable.

**Article 501 : Le processus d'embauche**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Les lignes directrices suivantes s'appliquent à tous les ministères. Elles s'appliquent aussi aux conseils et organismes du GDN dont l'embauche est effectuée conformément à la Loi sur la fonction publique. »*

Cet article fournit des lignes directrices pour les nominations aux postes de la fonction publique régies par la *Loi sur la fonction publique* et ses règlements connexes ainsi que par les dispositions de l'article 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut. La SÉQ mène le processus d'embauche conformément à la *Loi sur la fonction publique* et aux *règlements connexes*. La SÉQ suit cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, la SÉQ prévoit d'élaborer une politique qui fournit des lignes directrices supplémentaires. Les lignes directrices ne contrediront ni l'article ni la *Loi sur la fonction publique*, mais fourniront une substitution raisonnable, car la SÉQ n'utilise pas la division de la dotation du ministère des Ressources humaines du gouvernement du Nunavut en raison de ses pouvoirs de dotation délégués.

**Article 502 : Embauche prioritaire**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Les lignes directrices suivantes s'appliquent à tous les ministères. Elles s'appliquent aussi aux conseils et organismes du GDN dont l'embauche est effectuée conformément à la Loi sur la fonction publique. »*

Cet article fournit des lignes directrices pour l'embauche prioritaire conformément aux dispositions de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut. La SÉQ mène le processus d'embauche conformément à la *Loi sur la fonction publique* et aux *règlements connexes*. La SÉQ suit cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, la SÉQ prévoit d'élaborer une politique qui fournit des lignes directrices supplémentaires. Les lignes directrices ne contrediront ni l'article ni la *Loi sur la fonction publique*, mais fourniront une substitution raisonnable, car la SÉQ n'utilise pas la division de la dotation du ministère des Ressources humaines du gouvernement du Nunavut en raison de ses pouvoirs de dotation délégués.

**Article 503 : Démarrer un concours**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Les lignes directrices suivantes s'appliquent à tous les ministères. Elles s'appliquent aussi aux conseils et organismes du GDN dont l'embauche est effectuée conformément à la Loi sur la fonction publique. »*

Cet article fournit des lignes directrices pour démarrer un concours en vue de pourvoir un poste au sein du GDN. La SÉQ mène le processus d'embauche conformément à la *Loi sur la fonction publique* et aux *règlements connexes*. La SÉQ suit cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, la SÉQ prévoit d'élaborer une politique qui fournit des lignes directrices supplémentaires. Les lignes directrices ne contrediront ni l'article ni la *Loi sur la fonction publique*, mais fourniront une substitution raisonnable, car la SÉQ n'utilise pas la division de la dotation du ministère des Ressources humaines du gouvernement du Nunavut en raison de ses pouvoirs de dotation délégués.

**Article 504 : Nominations sans concours**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Les lignes directrices suivantes s'appliquent à tous les ministères. Elles s'appliquent aussi aux conseils et organismes du GDN dont l'embauche est effectuée conformément à la Loi sur la fonction publique. »*

Cet article fournit des lignes directrices pour s'assurer que les pratiques de nomination sans concours sont conformes et contrôlées. La SÉQ mène le processus d'embauche conformément à la *Loi sur la fonction publique* et aux *règlements connexes*. La SÉQ suit cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, la SÉQ prévoit d'élaborer une politique qui fournit des lignes directrices supplémentaires. Les lignes directrices ne contrediront ni l'article ni la *Loi sur la fonction publique*, mais fourniront une substitution raisonnable, car la SÉQ n'utilise pas la division de la dotation du ministère des Ressources humaines du gouvernement du Nunavut en raison de ses pouvoirs de dotation délégués.

**Article 505 : Le comité de sélection**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Les lignes directrices suivantes s'appliquent à tous les ministères. Elles s'appliquent aussi aux conseils et organismes du GDN dont l'embauche est effectuée conformément à la Loi sur la fonction publique. »*

Cet article guide les représentants des RH à travers le processus de sélection pour tous les concours. La SÉQ mène le processus d'embauche conformément à la *Loi sur la fonction publique* et aux *règlements connexes*. La SÉQ suit cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, la SÉQ prévoit d'élaborer une politique qui fournit des lignes directrices supplémentaires. Les lignes directrices ne contrediront ni l'article ni la *Loi sur la fonction publique*, mais fourniront une substitution raisonnable, car la SÉQ n'utilise pas la division de la dotation du ministère des Ressources humaines du gouvernement du Nunavut en raison de ses pouvoirs de dotation délégués.

**Article 506 : Publicité**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Les lignes directrices suivantes s'appliquent à tous les ministères. Elles s'appliquent aussi aux conseils et organismes du GDN dont l'embauche est effectuée conformément à la Loi sur la fonction publique. »*

Cet article donne un aperçu des lignes directrices relatives à la publicité de recrutement pour les postes vacants et vise à promouvoir la cohérence et un niveau de contrôle raisonnable pour toutes les publicités de recrutement. La SÉQ mène le processus d'embauche conformément à la *Loi sur la fonction publique* et aux *règlements connexes*. La SÉQ suit cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, la SÉQ prévoit d'élaborer une politique qui fournit des lignes directrices supplémentaires. Les lignes directrices ne contrediront ni l'article ni la *Loi sur la fonction publique*, mais fourniront une substitution raisonnable, car la SÉQ n'utilise pas la division de la dotation du ministère des Ressources humaines du gouvernement du Nunavut en raison de ses pouvoirs de dotation délégués.

**Article 507 : Préparation des critères de présélection**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Les lignes directrices suivantes s'appliquent à tous les ministères. Elles s'appliquent aussi aux conseils et organismes du GDN dont l'embauche est effectuée conformément à la Loi sur la fonction publique. »*

Cet article fournit le processus de préparation des critères de présélection avant de faire l'annonce du concours. La SÉQ mène le processus d'embauche conformément à la *Loi sur la fonction publique* et aux *règlements connexes*. La SÉQ suit cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, la SÉQ prévoit d'élaborer une politique qui fournit des lignes directrices supplémentaires. Les lignes directrices ne contrediront ni l'article ni la *Loi sur la fonction publique*, mais fourniront une substitution raisonnable, car la SÉQ n'utilise pas la division de la dotation du ministère des Ressources humaines du gouvernement du Nunavut en raison de ses pouvoirs de dotation délégués.

**Article 508 : Présélection**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Les lignes directrices suivantes s'appliquent à tous les ministères. Elles s'appliquent aussi aux conseils et organismes du GDN dont l'embauche est effectuée conformément à la Loi sur la fonction publique. »*

Cet article est conçu pour promouvoir un traitement juste et équitable des candidats lors de la sélection des candidats afin de déterminer leur pertinence. La SÉQ mène le processus d'embauche conformément à la *Loi sur la fonction publique* et aux *règlements connexes*. La SÉQ suit cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, la SÉQ prévoit d'élaborer une politique qui fournit des lignes directrices supplémentaires. Les lignes directrices ne contrediront ni l'article ni la *Loi sur la fonction publique*, mais fourniront une substitution raisonnable, car la SÉQ n'utilise pas la division de la dotation du ministère des Ressources humaines du gouvernement du Nunavut en raison de ses pouvoirs de dotation délégués.

**Article 509 : Questions et réponses d'entrevue**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Les lignes directrices suivantes s'appliquent à tous les ministères. Elles s'appliquent aussi aux conseils et organismes du GDN dont l'embauche est effectuée conformément à la Loi sur la fonction publique. »*

Cet article donne un aperçu des exigences relatives à l'élaboration de questions d'entrevue avec des réponses pertinentes. La SÉQ mène le processus d'embauche conformément à la *Loi sur la fonction publique* et aux *règlements connexes*. La SÉQ suit cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, la SÉQ prévoit d'élaborer une politique qui fournit des lignes directrices supplémentaires. Les lignes directrices ne contrediront ni l'article ni la *Loi sur la fonction publique*, mais fourniront une substitution raisonnable, car la SÉQ n'utilise pas la division de la dotation du ministère des Ressources humaines du gouvernement du Nunavut en raison de ses pouvoirs de dotation délégués.

**Article 510 : Mener l'entrevue :**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Les lignes directrices suivantes s'appliquent à tous les ministères. Elles s'appliquent aussi aux conseils et organismes du GDN dont l'embauche est effectuée conformément à la Loi sur la fonction publique. »*

Cet article fournit les lignes directrices nécessaires pour mener des entrevues de recrutement au sein de la fonction publique afin de garantir un traitement juste et uniforme des candidats. La SÉQ mène le processus d'embauche conformément à la *Loi sur la fonction publique* et aux *règlements connexes*. La SÉQ suit cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, la SÉQ prévoit d'élaborer une politique qui fournit des lignes directrices supplémentaires. Les lignes directrices ne contrediront ni l'article ni la *Loi sur la fonction publique*, mais fourniront une substitution raisonnable, car la SÉQ n'utilise pas la division de la dotation du ministère des Ressources humaines du gouvernement du Nunavut en raison de ses pouvoirs de dotation délégués.

**Directive 511 : Vérification des références**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Cette directive s'applique à toute personne dont la candidature est retenue pour un poste au sein du GDN. »*

Cette directive précise les dispositions pour vérifier les références d'une personne dont la candidature est retenue pour occuper un poste au sein du gouvernement du Nunavut (GDN). La SÉQ n'étant pas dotée d'une politique interne en matière de vérification des références, elle est tenue donc de respecter cette directive en vertu de l'article 101. La SÉQ mène le processus d'embauche conformément à la *Loi sur la fonction publique* et aux *règlements connexes*. Cependant, elle prévoit d'élaborer une politique interne adaptée à l'environnement d'exploitation unique.

**Article 512 : Offres d'emploi**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Les lignes directrices suivantes s'appliquent à tous les ministères. Elles s'appliquent aussi aux conseils et organismes du GDN dont l'embauche est effectuée conformément à la Loi sur la fonction publique. »*

Cet article fournit les protocoles et établit les règles entourant le traitement salarial des employés nouvellement nommés. La SÉQ mène le processus d'embauche conformément à la *Loi sur la fonction publique* et aux *règlements connexes*. La SÉQ suit cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, la SÉQ prévoit d'élaborer une politique qui fournit des lignes directrices supplémentaires. Les lignes directrices ne contrediront ni l'article ni la *Loi sur la fonction publique*, mais fourniront une substitution raisonnable, car la SÉQ n'utilise pas la division de la dotation du ministère des Ressources humaines du gouvernement du Nunavut en raison de ses pouvoirs de dotation délégués.

**Article 513 : Emploi d'une durée déterminée**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Les lignes directrices suivantes s'appliquent à tous les ministères. Elles s'appliquent aussi aux conseils et organismes du GDN dont l'embauche est effectuée conformément à la Loi sur la fonction publique. »*

Cet article fournit les lignes directrices en matière d'embauche d'employés nommés pour une période déterminée afin de satisfaire aux besoins commerciaux temporaires. La SÉQ maintient actuellement une politique interne conformément à la *Loi sur la fonction publique* et aux *règlements connexes*. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. La SÉQ prévoit de réviser et mettre à jour sa politique existante pour en faire des lignes directrices complémentaires à l'article. Les lignes directrices ne contrediront ni l'article ni la *Loi sur la fonction publique*, mais fourniront une substitution raisonnable, car la SÉQ n'utilise pas la division de la dotation du ministère des Ressources humaines du gouvernement du Nunavut en raison de ses pouvoirs de dotation délégués.

**Article 515 : Emplois occasionnels**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Les lignes directrices suivantes s'appliquent à tous les ministères. Elles s'appliquent aussi aux conseils et organismes du GDN dont l'embauche est effectuée conformément à la Loi sur la fonction publique. »*

Cet article donne un aperçu des dispositions relatives à l'emploi occasionnel. La SÉQ maintient actuellement une politique interne conformément à la *Loi sur la fonction publique* et aux *règlements*. Bien que la SÉQ soit liée à cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité, la *convention collective* de la SÉQ comprend différentes définitions en ce qui concerne l'emploi occasionnel.

**Article 516 : Listes d'admissibilité**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Les lignes directrices suivantes s'appliquent à tous les ministères. Elles s'appliquent aussi aux conseils et organismes du GDN dont l'embauche est effectuée conformément à la Loi sur la fonction publique. »*

L'article 516 donne un aperçu des lignes directrices relatives à la dotation de plusieurs postes ayant la même description de tâches. La SÉQ mène le processus d'embauche conformément à la *Loi sur la fonction publique* et aux *règlements connexes*. La SÉQ suit cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, la SÉQ prévoit d'élaborer une politique qui fournit des lignes directrices supplémentaires. Les lignes directrices ne contrediront ni l'article ni la *Loi sur la fonction publique*, mais fourniront une substitution raisonnable, car la SÉQ n'utilise pas la division de la dotation du ministère des Ressources humaines du gouvernement du Nunavut en raison de ses pouvoirs de dotation délégués.

**Directive 517 : Vérification du casier judiciaire**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Les lignes directrices suivantes s'appliquent à tous les ministères. Elles s'appliquent aussi aux conseils et organismes du GDN dont l'embauche est effectuée conformément à la Loi sur la fonction publique. »*

Cette directive fournit des lignes directrices quant à la demande de vérification du casier judiciaire et de vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables. La SÉQ mène le processus d'embauche conformément à la *Loi sur la fonction publique* et aux *règlements connexes*. La SÉQ suit cette directive en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, la SÉQ prévoit d'élaborer une politique qui fournit des lignes directrices supplémentaires. Les lignes directrices ne contrediront ni la directive ni la *Loi sur la fonction publique*, mais fourniront une substitution raisonnable, car la SÉQ n'utilise pas la division de la dotation du ministère des Ressources humaines du gouvernement du Nunavut en raison de ses pouvoirs de dotation délégués.

**Directive 518 : Concours restreints.**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Les lignes directrices suivantes s'appliquent à tous les ministères. Elles s'appliquent aussi aux conseils et organismes du GDN dont l'embauche est effectuée conformément à la Loi sur la fonction publique. »*

Cette directive donne un aperçu des critères applicables aux concours restreints conformément à l'article 10 (3) de la *Loi sur la fonction publique*. La SÉQ mène le processus d'embauche conformément à la *Loi sur la fonction publique* et aux *règlements connexes*. La SÉQ suit cette directive en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, la SÉQ prévoit d'élaborer une politique qui fournit des lignes directrices supplémentaires. Les lignes directrices ne contrediront ni la directive ni la *Loi sur la fonction publique*, mais fourniront une substitution raisonnable, car la SÉQ n'utilise pas la division de la dotation du ministère des Ressources humaines du gouvernement du Nunavut en raison de ses pouvoirs de dotation délégués.

**Article 601 : Incorporation des agents de négociation**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Cet article donne un aperçu des conditions concernant les employés de l'unité de négociation. La SÉQ est liée à cet article par une référence législative dans la *Loi sur la fonction publique* : *« Les associations des employés de la fonction publique du Nunavut sont incorporées par législation. La Loi sur la fonction publique du Nunavut établit le statut de tous les employés en déterminant quels postes sont admissibles pour être inclus dans l'unité de négociation. »*

**Article 602 : Négociation collective**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés de l'unité de négociation de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut et du Syndicat des employés du Nunavut. »*

Cet article fournit des lignes directrices et des protocoles visant à s'assurer que l'employeur négocie de bonne foi avec les associations d'employés. La SÉQ maintient une politique de négociation collective qui correspond aux directives et protocoles en vigueur du GDN. Par conséquent, la SÉQ n'est pas tenue de respecter l'article. La SÉQ ne prévoit pas de faire des modifications à la politique actuelle.

**Article 603 : Consultations mixtes**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés couverts par la convention collective avec l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut (AEN) et le Syndicat des employés du Nunavut (SEN). »*

Cet article donne un aperçu du processus de consultation mixte visant à traiter les problèmes qui surviennent dans le lieu de travail. La *convention collective* de la SÉQ traite la consultation mixte spécifiquement. Un document de mandat interne a été établi pour le groupe, ce qui rend l'article du GDN inapplicable. La SÉQ élaborera une politique pour couvrir la consultation mixte.

**Article 604 : Sous-traitance**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Cet article fournit les lignes directrices et les protocoles pour informer le SEN et demander son opinion quant à prendre toute mesure qui pourrait entraîner la suppression de tout poste dans l'unité de négociation par voie de sous-traitance. La SÉQ maintient une politique de sous-traitance qui correspond aux lignes directrices et protocoles en vigueur du GDN. Par conséquent, la SÉQ n'est pas tenue de respecter l'article. La SÉQ prévoit d'apporter des modifications à la politique actuelle afin de refléter les besoins actuels de notre environnement d'exploitation unique.

**Article 605 : Utilisation des locaux, installations et services de l'employeur par le syndicat**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Cet article fournit les lignes directrices et les protocoles pour permettre au syndicat d'utiliser les locaux, installations et services de l'employeur dans des circonstances exceptionnelles. La SÉQ est liée à cet article en vertu de l'article 101, puisque la SÉQ ne maintient pas une politique interne. La SÉQ prévoit de continuer à suivre cet article.

**Article 606 : Exclusions**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés à l'exception des enseignants ».*

Cet article donne un aperçu des critères et des protocoles à suivre quant à déterminer quels employés sont exclus de la *Convention collective*. La convention collective entre la SÉQ et le SEN contient des dispositions à l'annexe D pour les exclusions qui rendent l'article du GDN inapplicable. En outre, les exclusions elles-mêmes sont prévues dans la *Loi sur la fonction publique*, article 55(9).

**Article 701 : Griefs et plaintes**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Cet article donne un aperçu du protocole de grief pour le règlement des différends entre le gouvernement et ses employés et/ou leur agent de négociation. La SÉQ est liée à cet article en vertu de l'article 101, puisque la SÉQ ne maintient pas une politique interne. La SÉQ prévoit qu'elle continuera à suivre cet article. Toutefois, comme l'article n'aborde pas les questions préalables à un grief, une politique supplémentaire est en cours d'élaboration afin de prendre en compte le règlement des différends antérieurs à un grief, comme indiqué dans la convention collective entre la SÉQ et le SEN.

**Directive 702 : Appels de nominations de personnel**

*Extrait d'applicabilité :*

*« La présente directive s'applique aux personnes qui sont autorisées à interjeter l'appel d'une nomination du gouvernement du Nunavut (GDN) ou de la composition d'une liste d'admissibilité en vertu du Règlement sur les examens et appels en matière de dotation (Règlement) : a) Un employé du GDN qui était un candidat non retenu à un concours. b) Un bénéficiaire en vertu de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN) qui était un candidat non retenu à un concours.*

*La présente directive ne s'applique pas aux membres de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut, car ils ne sont pas autorisés à faire appel en vertu du Règlement. »*

Cette directive couvre le processus d'appel en matière de dotation mis à la disposition des candidats non retenus. La SÉQ maintient une politique interne. Toutefois, cette politique sera annulée, car elle est liée à la directive par la législation figurant dans la partie 3 de la *Loi sur la fonction publique* et par la codification administrative du *Règlement sur les examens et appels en matière de dotation*.

**Article 703 : Appels en matière d'évaluation des emplois**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés du gouvernement à l'exception des cadres supérieurs, excluant les employés couverts par l'accord avec l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut. »*

La SÉQ maintient une politique d'appel en matière d'évaluation des emplois qui correspond aux lignes directrices et protocoles en vigueur du GDN. Par conséquent, la SÉQ n'est pas tenue de respecter l'article. La SÉQ prévoit d'apporter certaines modifications à la politique actuelle afin de refléter les besoins actuels de notre environnement d'exploitation unique.

**Article 801 : Discipline des employés**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Cet article donne un aperçu des attentes en matière de rendement et comportement des employés. De plus, cet article décrit le processus de mesure corrective en tant que forme de discipline progressive lorsque l'employé est capable de fournir un rendement de niveau acceptable, mais qu'il choisit de ne pas le faire. La SÉQ est liée à l'article par la législation, article 22 (1)(d) de la *Loi sur la fonction publique*, mais elle créera une politique interne alignée sur l'article du GDN. La politique fournira des dispositions claires décrivant la progression disciplinaire au sein de la SÉQ.

**Article 802 : Discipline des employés occasionnels**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés occasionnels ».*

Cet article établit les lignes directrices et les protocoles relatifs à la progression disciplinaire des employés occasionnels. La SÉQ est liée en vertu de l'article 101, puisque la SÉQ ne maintient pas une politique interne. La SÉQ intégrera toutes les catégories d'employés à la nouvelle discipline proposée, comme décrit dans l'article mentionné ci-dessus.

**Article 803 : Suspension en attente des résultats de l'enquête**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Cet article fournit des directives relatives au processus de suspension des employés en attendant les résultats d'une enquête. La SÉQ maintient une politique interne; toutefois, elle est invalide, car la SÉQ est tenue de respecter les dispositions la *Loi sur la fonction publique*, art. 22 (1)(a) la Politique est en attente de récession, mais entre-temps, elle n'a ni force ni effet.

**Article 901 : Périodes de probation**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».

Cet article fournit des lignes directrices pour l'établissement de périodes de probation lors de l'embauche et le processus de gestion des employés tout au long de la période de probation. La SÉQ est liée en vertu de l'article 101, étant donné qu'elle n'a pas de politique interne. Cependant, elle est en train d'élaborer une politique interne sur la période de probation afin d'aligner les pratiques de la SÉQ sur l'article du GDN ainsi que les dispositions 16 et 17 de la *Loi sur la fonction publique*, et la disposition 4 du *Règlement sur la fonction publique*.

**Article 902 : Type d'emploi**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».

Cet article définit le type et la nature de l'emploi d'un travailleur. La SÉQ est liée en vertu de l'article 101, car elle ne maintient pas de politique interne. Toutefois, elle est en train de créer une politique interne en raison de conflits entre l'article et la *convention collective* entre la SÉQ et le SEN.

**Article 903 : Emplois occasionnels**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les ministères, conseils et organismes. »

Cet article fournit des lignes directrices quant à l'emploi de personnes sur une base occasionnelle pour effectuer du travail de nature temporaire. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. La SÉQ ne maintient pas une politique interne. La SÉQ prévoit de continuer à suivre cet article, toutefois, elle élaborera des lignes directrices complémentaires qui ne contrediront pas la *Loi sur la fonction publique*, mais fourniront une substitution raisonnable, car la SÉQ n'utilise pas la division de la dotation du ministère des Ressources humaines du gouvernement du Nunavut en raison de ses pouvoirs de dotation délégués.

**Article 904 : Employés partageant un emploi**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés à l'exception de ceux qui sont membres de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut (AEN) et de l'unité de négociation. »

Cet article donne un aperçu des protocoles à suivre pour soutenir des conditions de travail novatrices bénéfiques à la fois pour l'employé et pour le gouvernement. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. La SÉQ ne maintient pas de politique interne et prévoit de continuer à suivre cet article; Cependant, cette pratique n'existe pas au sein de la Société.

**Article 1001 : Programme du mieux-être en milieu de travail**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices s'appliquent à tous les employés du gouvernement du Nunavut et leurs familles. »*

L'objectif de cet article est de fournir des lignes directrices pour le maintien d'un milieu de travail sain et respectueux. La SÉQ dispose d'un programme de bien-être en milieu de travail bien établi et accrédité par des organismes externes qui dépasse les dispositions énoncées dans le présent article du GRH. Par conséquent, en vertu de l'article 101, la SÉQ n'est pas liée par cet article.

**Article 1002 : Santé et sécurité au travail**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

L'objectif de cet article est de fournir des lignes directrices pour un milieu de travail sain et sécuritaire. La SÉQ dispose d'un programme de santé et sécurité bien établi et accrédité par des organismes externes qui dépasse les dispositions énoncées dans le présent article du GRH. Par conséquent, en vertu de l'article 101, la SÉQ n'est pas liée par cet article.

**Article 1003 : Vêtements de protection et équipement de sécurité**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent aux employés qui ont besoin d'utiliser des vêtements de protection et des dispositifs de sécurité pour réduire les risques liés au travail. »*

Cet article fournit des lignes directrices et des protocoles à l'intention des employés qui ont besoin de vêtements de protection et de dispositifs de sécurité pour réduire les risques liés au travail. La SÉQ dispose d'un incitatif établi pour les vêtements de protection et l'équipement de sécurité en vertu de la *convention collective*, lequel correspond aux besoins d'entreprise et dépasse les dispositions de cet article du GRH. Par conséquent, en vertu de l'article 101, la SÉQ n'est pas tenue de suivre cet article.

**Article 1004 : Chaussures et gants de sécurité**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent aux employés de tous les métiers. »*

Le but de cet article est de fournir les lignes directrices et les protocoles à suivre pour l'allocation annuelle versée aux employés tenus de porter des chaussures et des gants de sécurité. La SÉQ a établi des allocations pour chaussures et vêtements de sécurité dans la *convention collective*, qui concordent avec les besoins d'entreprise. Ces dispositions dépassent celles de l'article du GRH; Par conséquent, la SÉQ n'est pas tenue de suivre cet article.

**Article 1005 : Milieu de travail sans tabac**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Cette directive s'applique à tous les employés du GDN y compris les organismes publics du GDN. »*

Le but de cet article est de reconnaître les dangers pour la santé liés au tabac dans le milieu de travail et de fournir des lignes directrices pour la consommation de tabac et de cannabis au travail. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. La SÉQ ne maintient pas une politique interne à cet effet et prévoit de continuer à suivre cet article.

**Article 1006 : Alcool et drogues**

*Extrait d'applicabilité :*

*« La présente directive s'applique à l'ensemble du personnel du GDN et des organismes publics. Cette directive s'applique également à tous les entrepreneurs effectuant des travaux pour le compte du GDN. »*

Le but de cet article est de reconnaître que le trouble lié à l'utilisation de substances psychoactives est un état pathologique et de fournir des lignes directrices visant à promouvoir la santé et la sécurité de ses employés. Cet article fournit également des lignes directrices sur les attentes et le traitement des employés avec les facultés affaiblies par la consommation d'alcool, de cannabis ou d'autres drogues et indique les mesures que doit prendre l'employeur pour garantir la sécurité de l'employé ainsi que la santé et la sécurité des autres. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. Cependant, la SÉQ maintient une politique interne sur l'alcool, les drogues et autres substances intoxicantes qui s'aligne sur l'article du GDN et tient compte de l'environnement d'exploitation unique de la SÉQ. La SÉQ est en cours de révision de la politique sur l'alcool, les drogues et autres substances intoxicantes visant à refléter les changements législatifs.

**Article 1007 : VIH/SIDA en milieu de travail**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés du gouvernement dans l'ensemble des ministères, conseils et organismes. »*

Cet article protège les droits de la personne et la dignité des personnes infectées par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH), tout en prenant toutes les dispositions raisonnables en matière de sécurité et de santé des employés, conformément à la *Loi sur la sécurité*. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité. La SÉQ ne maintient pas une politique interne et prévoit de continuer à suivre cet article.

**Article 1008 : Pannes d'électricité**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Le but de cet article est de donner un aperçu des lignes directrices et des protocoles à suivre lors d'une panne d'électricité pour assurer la sécurité des employés du gouvernement. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. Cependant, comme il fallait s'y attendre, la SÉQ a une pratique existante qui est en contradiction avec cet article. La SÉQ est donc en train de rédiger une politique visant à remédier à la divergence et à tenir compte de l'environnement d'exploitation unique de la SÉQ.

**Article 1009 : Prévention de la violence en milieu de travail**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Cet article fournit les lignes directrices et les protocoles permettant de garantir que toutes les précautions raisonnables sont prises pour assurer la sécurité du milieu de travail. La SÉQ dispose d'une pratique existante décrite dans le manuel de règlements de santé et sécurité, article 1.15, et par conséquent n'est pas liée par l'article. La SÉQ met à jour le Guide sur la santé et la sécurité conformément à la législation de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT).

**Directive 1010 : Milieu de travail exempt de harcèlement**

*Extrait d'applicabilité :*

*« La présente directive s'applique à l'ensemble du personnel du GDN et des organismes publics. La participation, y compris l'assistance et la coopération, est obligatoire pour toutes les parties désignées dans cette directive. La directive couvre toutes les formes de harcèlement pouvant survenir sur le lieu de travail ou à l'extérieur de celui-ci, tant que les actes sont commis dans le cadre d'une relation professionnelle. »*

Cette directive est destinée à offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement, qu'il soit sexuel ou personnel, conformément aux lois en matière de droits de la personne. La SÉQ est tenue de suivre cette directive en vertu de l'énoncé d'applicabilité. La SÉQ met actuellement à jour une politique interne pour assurer l'alignement sur la directive actuelle et la conformité à toutes les lois applicables et pour englober l'intimidation en milieu de travail.

**Article 1011 : Mauvaises conditions météo**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés du gouvernement du Nunavut. »*

Le but de cet article est d'assurer le maintien des services publics pendant les périodes de mauvais temps sans mettre en danger la sécurité publique. La SÉQ a une pratique existante qui est en contradiction avec cet article. La SÉQ est donc en train de rédiger une politique visant à remédier à la divergence entre les pratiques existantes et l'article afin de tenir compte de l'environnement d'exploitation unique de la SÉQ.

**Article 1012 : Comité de santé et sécurité au travail**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés du gouvernement du Nunavut. »

Le but de cet article est de fournir des lignes directrices pour la mise en place d'un Comité de la santé et de la sécurité au travail. La SÉQ dispose d'un programme de santé et de sécurité bien établi qui fournit des lignes directrices compatibles avec les besoins d'entreprise et dépasse les dispositions de cet article du GRH, tout en se conformant à la *convention collective* entre la SÉQ et le SEN. Par conséquent, en vertu de l'article 101, la SÉQ n'est pas liée par cet article.

**Directive 1018 : Gestion des conflits en milieu de travail**

*Extrait d'applicabilité :*

« La présente directive s'applique à l'ensemble du personnel du GDN et des organismes publics. La directive couvre toutes les formes de conflits en milieu de travail pouvant survenir sur le lieu de travail ou à l'extérieur de celui-ci, tant que le conflit se produit dans le cadre d'une relation d'emploi. L'existence et la mise en œuvre de cette directive n'excluent pas le droit de l'employé d'exercer d'autres recours. Ceux-ci peuvent inclure des recours juridiques privés, des griefs ou des plaintes en vertu de la législation applicable. Le GDN ne sera pas responsable de la fourniture de services juridiques aux employés qui souhaitent exercer d'autres recours. »

La présente directive a pour objet de fournir des lignes directrices pour résoudre les conflits en milieu de travail pouvant survenir occasionnellement entre les employés de la fonction publique. La SÉQ est tenue de suivre cette directive en vertu de l'article 101. La SÉQ ne maintient pas une politique interne à cet effet et prévoit de continuer à suivre cet article.

**Article 1101 : Documentation**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».

Cet article décrit le processus d'organisation d'une séance d'orientation pour les nouveaux employés en ce qui concerne leur salaire, leurs avantages sociaux et leurs conditions d'emploi. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. La SÉQ ne maintient pas une politique interne et prévoit de continuer à suivre cet article.

**Article 1102 : Carte d'identité d'employé**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».

Cet article décrit l'émission de cartes d'identité aux employés. Les employés de la SÉQ ont le droit de recevoir des cartes d'identité du GDN. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de la directive 101. La SÉQ ne maintient pas une politique interne et prévoit de continuer à suivre cet article.

**Article 1103 : Dossiers personnels**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés du GDN ».*

Cet article couvre le maintien des dossiers du personnel officiel. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. La SÉQ ne maintient pas une politique interne et prévoit de continuer à suivre cet article.

**Article 1104 : Divulgence d'informations**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices s'appliquent à tous les employés. »*

Le but de cet article est de régir le processus de divulgation des informations contenues dans les dossiers du personnel confidentiels. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. La SÉQ ne maintient pas une politique interne et prévoit de continuer à suivre cet article.

**Article 1201 : Heures de travail normales**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés, à l'exception de ceux membre de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut et de l'unité de négociation. »*

Cet article donne un aperçu des heures normales de travail attendues d'un employé de la fonction publique du Nunavut. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. La SÉQ ne maintient pas une politique interne et prévoit de continuer à suivre cet article.

**Article 1202 : Quarts de travail**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés, à l'exception de ceux membre de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut et de l'unité de négociation. »*

Cet article donne un aperçu des protocoles pour la mise en place de calendriers de quart de travail. En raison de l'environnement d'exploitation unique de la SÉQ, la *convention collective* entre la SÉQ et le SEN décrit les protocoles en conflit avec cette politique. La SÉQ est en cours d'élaboration d'une politique qui répond aux besoins opérationnels spécifiques de la SÉQ.

**Article 1203 : Employés d'année scolaire**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent aux assistants pour enfants ayant des besoins spéciaux, aux instructeurs dans les établissements pour jeunes délinquants, aux conseillers communautaires scolaires, aux thérapeutes dentaires, aux bibliotechniciens, aux assistants de soutien aux*

*étudiants et aux autres employés que l'employeur peut désigner, en consultation et avec l'assentiment du syndicat, comme employés d'année scolaire. »*

Cet article donne un aperçu du processus d'établissement de calendrier pour les employés qui travaillent pendant l'année scolaire. Comme la SÉQ n'emploie pas des personnes occupant les postes décrits dans l'énoncé d'applicabilité, le présent article ne s'applique pas à la SÉQ.

#### **Article 1204 : Travail de garde**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Le travail de garde s'applique aux employés exclus et aux employés de l'unité de négociation du SEN. »*

L'article concernant le travail de garde offre des dispositions concernant la rémunération offerte aux employés qui doivent être disponibles pour effectuer des travaux en dehors des heures de travail normales. Les dispositions relatives au travail de garde sont énoncées dans la convention collective entre la SÉQ et le SEN, bien qu'elles ne soient pas en conflit avec cet article. La SÉQ ne maintient pas une politique interne à cet effet et, par conséquent et en vertu de l'article 101, elle prévoit de continuer à suivre cet article.

#### **Article 1205 : Calendriers de travail non standard**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés, à l'exception de ceux membre de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut et de l'unité de négociation. »*

Le but de cet article est de fournir des lignes directrices relatives aux calendriers de travail non standard. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. Les dispositions de la *convention collective* entre la SÉQ et le SEN s'alignent sur l'article. La SÉQ ne maintient pas une politique interne. La SÉQ a l'intention de continuer de suivre cet article.

#### **Article 1206 : Semaine de travail comprimée**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés, à l'exception de ceux appartenant à l'unité de négociation de l'AEN et de ceux qui occupent des postes désignés comme étant en rotation irrégulière (c.-à-d. des postes comportant des quarts de travail) »*

Le but de cet article est de fournir des lignes directrices relatives aux calendriers de semaines de travail comprimées. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. La SÉQ ne maintient pas une politique interne. La SÉQ a l'intention de continuer de suivre cet article.

**Article 1207 : Travail planifié des employés**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés, à l'exception de ceux membre de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut et de l'unité de négociation. »*

Le but de cet article est de fournir des lignes directrices entourant l'établissement d'heures régulières de travail pour les employés. La SÉQ ne maintient pas une politique interne, cependant, la *convention collective* entre la SÉQ et le SEN comprend des dispositions qui contredisent l'article du GDN. Comme cet article est en contradiction avec la convention collective entre la SÉQ et le SEN, la SÉQ suivra la *convention collective* de tous les employés de l'unité de négociation, mais elle entend continuer de suivre cet article pour les employés exclus.

**Article 1208 : Heures supplémentaires — généralités**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés à l'exception des cadres supérieurs et des employés de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut et de l'unité de négociation. Des dispositions spécifiques s'appliquant à certains groupes d'employés sont fournies dans les paragraphes. »*

Le but de cet article est de donner un aperçu des dispositions visant les employés tenus de travailler en dehors des heures de travail ouvrables. La SÉQ ne maintient pas de politique interne. Toutefois, elle maintient une pratique de longue date distincte du GDN. Par conséquent, la SÉQ créera une politique et/ou des lignes directrices supplémentaires pour permettre des divergences par rapport au fait que la SÉQ ne suit pas cet article. La SÉQ élabore actuellement une politique sur les heures supplémentaires qui est conforme aux pratiques existantes de la SÉQ et à la *convention collective* conclue entre la SÉQ et le SEN.

**Article 1208 (a) : Heures supplémentaires — Unité de négociation du SEN**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés du Syndicat des employés du Nunavut, à l'exception des employés à temps partiel, aux agents de la faune engagés dans des opérations sur le terrain et en patrouille; aux travailleurs de la santé travaillant pendant une semaine de travail modifiée, aux éducateurs des collèges et aux sténographes judiciaires. »*

Le but de cet article est de donner un aperçu des dispositions des heures supplémentaires concernant les employés de l'unité de négociation du SEN. Cet article fait un renvoi à la *convention collective* du GDN, et par conséquent, cet article n'est pas applicable à la SÉQ.

**Article 1208 (b) : Heures supplémentaires — Unité de négociation du SEN à temps partiel**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés à temps partiel représentés par le Syndicat des employés du Nunavut (SEN). »*

Le but de cet article est de donner un aperçu des dispositions des heures supplémentaires concernant les employés à temps partiel de l'unité de négociation du SEN. Cet article fait un renvoi à la *convention collective* du GDN, et par conséquent, cet article n'est pas applicable à la SÉQ.

**Article 1208 (c) : Heures supplémentaires — agent de conservation**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les agents de conservation engagés dans des opérations sur le terrain et en patrouille. »*

Le but de cet article est de donner un aperçu des dispositions des heures supplémentaires pour les agents de conservation. Cet article fait un renvoi à la *convention collective* du GDN, et par conséquent, cet article n'est pas applicable à la SÉQ. En outre, la SÉQ n'emploie pas des agents de conservation.

**Article 1208 (d) : Heures supplémentaires — Travailleurs de soins de santé**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés des hôpitaux et des établissements de santé publics effectuant une semaine de travail modifiée. »*

Le but de cet article est de donner un aperçu des dispositions des heures supplémentaires pour les travailleurs de soins de santé. La SÉQ n'emploie pas des travailleurs de soins de santé; par conséquent, cet article n'est pas applicable à la SÉQ.

**Article 1208 (e) : Heures supplémentaires — Éducateurs du Collège de l'Arctique du Nunavut**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les éducateurs du Collège de l'Arctique du Nunavut au sein de l'unité de négociation du SEN. »*

Le but de cet article est de donner un aperçu des dispositions des heures supplémentaires concernant les éducateurs des Clauses au sein de l'unité de négociation du SEN. La SÉQ n'emploie pas des éducateurs du Collège de l'Arctique du Nunavut; par conséquent, cet article n'est pas applicable à la SÉQ.

**Article 1208 (f) : Heures supplémentaires — Groupe exclu**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces dispositions s'appliquent à tous les employés exclus de la représentation syndicale en raison de leurs responsabilités de direction ou de la nature confidentielle de leur travail. »*

Le but de cet article est de donner un aperçu des dispositions des heures supplémentaires pour les employés exclus. La SÉQ applique la législation applicable directement; par conséquent, la SÉQ n'est pas soumise à cet article.

**Article 1208 (g) : Heures supplémentaires — travailleurs occasionnels**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés occasionnels ».*

Le but de cet article est de donner un aperçu des dispositions des heures supplémentaires pour les employés occasionnels. Cet article ne s'applique pas à la SÉQ, car elle maintient des catégories d'emploi différentes de celles du GDN en vertu de sa convention collective avec le SEN

**Article 1301 : Congé — généralités**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Le but de cet article est de régir les divers types de congés accordés aux employés du gouvernement. La SÉQ applique la législation directement par le biais d'une politique interne sur les congés. Toutefois, conformément à l'article 28 de la *Loi sur la fonction publique*, la SÉQ est tenue de suivre cet article. Il semble n'y avoir aucune différence importante entre les deux. Par conséquent, la SÉQ annulera la politique et se conformera à la législation, avec des modifications mineures décrites dans la *convention collective* entre la SÉQ et le SEN.

**Directive 1302 : Congé annuel**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Cette directive s'applique à tous les employés du GDN à l'exception de ceux des unités de négociation de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut et de la Société d'énergie Qulliq. »*

La présente directive a pour objet de décrire les lignes directrices et les protocoles relatifs au cumul, à l'octroi et au paiement des congés annuels. La SÉQ est expressément exclue de la présente directive et ses comptes à régulariser diffèrent de ceux du GDN; elle créera donc une politique interne à cet effet.

**Article 1303 : Congé maladie**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Cette directive s'applique à tous les employés du GDN, à l'exception des employés occasionnels comptant moins de quatre mois de service continu; les travailleurs de secours; les enseignants suppléants; les employés visés par une réclamation de la Commission de la sécurité du travail et de l'indemnisation des travailleurs; les employés auxquels un autre employeur a attribué un droit de voyage pour raisons médicales; les employés de la Société d'énergie Qulliq (SÉQ); et les employés ou personnes à charge ne se trouvant pas sur le territoire lors d'une demande de voyage pour raisons médicales. »*

Le but de cet article est de décrire les dispositions relatives aux congés et aux avantages sociaux auxquels ont droit les employés de GDN lorsqu'une approbation de voyage pour raisons médicales en dehors de la communauté de résidence est nécessaire pour permettre à l'employé et/ou à ses personnes à charge d'obtenir les services médicaux nécessaires. La SÉQ est expressément exclue de cet article et maintient une politique de voyage pour raisons médicales existante. La politique interne de la SÉQ est en cours d'examen.

**Directive 1304 : Paiement des congés annuels**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Cette directive s'applique à tous les employés du GDN, à l'exception de ceux qui sont membres de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut et de l'unité de négociation de la Société d'énergie Qulliq. »*

La présente directive a pour objet de décrire les lignes directrices et les protocoles relatifs au paiement des congés annuels. La SÉQ est expressément exclue de cette directive, par conséquent elle créera sa propre politique.

**Article 1306 : Congé de maladie**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Le but de cet article est de donner un aperçu des dispositions relatives aux congés de maladie, qui visent à protéger le revenu de l'employé lorsque celui-ci est incapable d'exercer ses fonctions régulières en raison d'une maladie ou d'une blessure autre que professionnelle. La SÉQ maintient une politique sur les congés de maladie. Cependant, cet article est plus détaillé sur ce qui est considéré comme une utilisation acceptable des congés de maladie. La politique interne sera donc mise à jour pour refléter ces différences.

**Article 1307 : Congé pour accident de travail**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Le but de cet article est de fournir aux employés un salaire lorsqu'ils sont blessés sur le lieu de travail. La SÉQ a un programme complet de santé et de sécurité qui comprend un article sur le congé pour accident de travail. Comme la SÉQ maintient un programme existant, aucune autre politique n'est nécessaire.

**Article 1308 : Congé de maternité**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Le but de cet article est de fournir un congé de maternité aux employées qui deviennent enceintes. Depuis la création de cet article, des modifications importantes ont été apportées à la législation et à la *convention collective* de la SÉQ. Par conséquent, la SÉQ créera une politique reflétant ces changements.

**Article 1308 (a) : Accommodement de l'allaitement au sein**

*Extrait d'applicabilité :*

*« La présente directive et le présent protocole s'appliquent à l'ensemble du personnel du GDN et des organismes publics. »*

Le but de cet article est de fournir aux employées un accommodement et un espace appropriés sur le lieu de travail pour pouvoir allaiter et/ou extraire le lait maternel. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité.

**Article 1309 : Congé parental**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés du SEN, de l'AEN, aux cadres supérieurs et aux employés exclus. »*

Le but de cet article est de fournir des prestations de congé parental aux employés qui ont ou auront la garde de leur propre enfant ou d'un enfant adopté. Depuis la création de cet article, des modifications importantes ont été apportées à la législation et à la *convention collective* de la SÉQ. Par conséquent, la SÉQ créera une politique reflétant ces changements.

**Article 1310 : Congé pour occuper une fonction officielle**

*Extrait d'applicabilité :*

*« La présente directive s'applique à l'ensemble du personnel du GDN et des organismes publics. »*

Le but de cet article est de permettre aux employés de s'absenter du travail pour faire du travail dans la fonction publique. La SÉQ est directement liée à cet article en vertu de l'énoncé d'applicabilité.

**Article 1311 : Congés spéciaux**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices s'appliquent à tous les employés. »*

Le but de cet article est de permettre aux employés de prendre un congé dans des circonstances inhabituelles. En raison des différences entre la pratique actuelle de la SÉQ et l'article, la SÉQ créera une politique interne reflétant ces différences.

**Directive 1312 : Autres congés payés**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Le but de cette directive est d'accorder aux employés un congé payé pour d'autres types de congés. La SÉQ maintient une politique sur les congés pour les événements sportifs; cependant, la SÉQ créera une politique plus complète englobant les autres congés décrits dans la directive.

**Article 1313 : Congé rémunéré**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Le but de cet article est de permettre aux employés de prendre un congé rémunéré dans des circonstances inhabituelles. La SÉQ est liée en vertu de l'article 101, puisque la SÉQ ne maintient pas une politique interne.

**Article 1314 : Congé non rémunéré**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Le but de cet article est de permettre aux employés de prendre un congé non rémunéré qui pourrait être avantageux pour l'employé et/ou le gouvernement. La SÉQ est liée à cet article en vertu de l'article 101, puisque la SÉQ ne maintient pas une politique interne. Toutefois, la SÉQ créera une politique qui reflétera la *convention collective*.

**Article 1315 : Congé optionnel/congé volontaire non payé**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés à l'exception de ceux membres de l'unité de négociation de l'AEN. »*

Le but de cet article est de fournir un congé optionnel/congé volontaire non payé pour permettre aux employés de prendre un congé supplémentaire autofinancé au cours de l'année. Théoriquement, ce programme pourrait s'appliquer à la SÉQ en vertu de l'article 101, mais il existe depuis longtemps une pratique qui consiste à ne pas accorder cet avantage aux employés. La SÉQ incorporera une déclaration de principe générale dans la politique de congés - généralités, précisant que cet avantage n'est pas offert aux employés de la SÉQ.

**Article 1316 : Congé avec salaire différé**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés nommés pour une période indéterminée. »*

*Les employés, à l'exception des enseignants qui doivent cumuler au moins quatre (4) années de service continu auprès du GDN, peuvent en faire la demande en tout temps. »*

Le but de cet article est d'aider les employés à pouvoir prendre un congé de la fonction publique, financé par le report de salaire des années précédentes. La SÉQ est liée en vertu de l'article 101, puisque la SÉQ ne maintient pas une politique interne.

**Article 1317 : Congé de compassion**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent aux employés nommés pour une période indéterminée qui ont droit à un congé de compassion. »*

Le but de cet article est de fournir aux employés un congé de compassion pour leur permettre de concilier vie professionnelle et vie de famille. Depuis la création de cet article, des modifications importantes ont été apportées à la législation et à la *convention collective* de la SÉQ. Par conséquent, la SÉQ créera une politique reflétant la législation.

**Article 1318 : Jours fériés payés**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés de la fonction publique ».

Le but de cet article est de permettre aux employés d'avoir un congé payé pendant les jours fériés. La SÉQ est liée en vertu de l'article 101, car elle ne maintient pas de politique interne; cependant, la SÉQ a des pratiques différentes existantes au sein de la *convention collective* qui peuvent être conflictuelles. Par conséquent, une politique sera créée.

**Article 1401 : Paie — employés de l'unité de négociation du SEN et employés exclus**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés de l'unité de négociation du SEN et les employés du groupe exclu du gouvernement. »

Cet article donne un aperçu du taux de rémunération des employés de l'unité de négociation du Syndicat des employés du Nunavut (SEN) et du groupe exclu. Les taux de rémunération des employés de la SÉQ sont définis par le biais de la *convention collective* entre la SÉQ et le SEN. Cet article fait uniquement référence à la *convention collective* entre le SEN et le GDN qui entre en conflit avec certaines pratiques existantes de la SÉQ. Par conséquent, la SÉQ élaborera une politique qui reflétera son environnement d'exploitation unique.

**Article 1402 : Unité de négociation de l'AEN**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés représentés par l'unité de négociation de l'AEN. »

Cet article donne un aperçu des niveaux de paie des enseignants au Nunavut. L'énoncé d'applicabilité renvoie à l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut (AEN); par conséquent, cet article n'est pas applicable à la SÉQ.

**Article 1403 : Groupe de direction**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés du gouvernement qui sont des cadres supérieurs. »

Cet article donne un aperçu des taux salariaux pour les cadres supérieurs au sein du GDN. Les pratiques existantes au sein de la SÉQ sont en contradiction avec cet article. Par conséquent, la SÉQ élabore actuellement une politique qui convient à son environnement d'exploitation unique.

**Article 1404 : Augmentation d'échelon de rémunération**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés à l'exception des employés de l'unité de négociation de l'Association ou du groupe de cadres supérieurs. »

Cet article donne un aperçu du processus d'octroi d'augmentation d'échelon de rémunération aux employés du GDN. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. La SÉQ ne maintient pas de politique interne, mais la convention collective entre la SÉQ et le SEN contient des dispositions légèrement différentes de celles de l'article du GDN. Par conséquent, la SÉQ se conformera à l'article avec des modifications mineures apportées à la *convention collective*.

**Article 1405 : Retenues sur la paie**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».

Cet article traite des procédures à suivre pour procéder aux retenues sur la paie des employés du GDN. La SÉQ a un programme de prestations très similaire, mais distinct de celui du GDN. La SÉQ est actuellement tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. La SÉQ ne maintient pas une politique interne. Une analyse est en cours pour déterminer si cet article est suffisant pour les besoins de la SÉQ, mais elle pourrait envisager d'élaborer une politique en attendant l'analyse.

**Article 1406 : Recouvrements de la paie/saisie — arrêt**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».

Cet article donne un aperçu des protocoles relatifs aux recouvrements faits de la paie des employés du GDN. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. La SÉQ n'a actuellement pas de politique interne, mais la *convention collective* de la SÉQ permet un recouvrement plus important de la paie que la *convention collective* du GDN. La SÉQ est par conséquent en cours d'élaboration d'une politique qui reflète les dispositions de la *convention collective* de la SÉQ.

**Article 1407 : Rémunération provisoire**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés à l'exception des employés de l'unité de négociation de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut (AEN). »

Cet article traite du protocole d'attribution de la rémunération provisoire aux employés qui occupent temporairement un poste qui fait l'objet d'une évaluation supérieure. La SÉQ n'est pas tenue de suivre cet article, car elle maintient une politique interne sur la rémunération provisoire. En outre, la *convention collective* entre la SÉQ et le SEN contient des dispositions spécifiques concernant la rémunération provisoire qui s'appliquent aux employés de l'unité de négociation.

**Article 1408 : Périodes de paie**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Cet article indique à quel moment les employés du gouvernement du Nunavut recevront leur paie. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. La SÉQ ne maintient pas une politique interne à cet effet et prévoit de continuer à suivre cet article.

**Article 1409 : Paie pour rendement**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés du GDN du groupe exclu ».*

Cet article décrit le processus consistant à donner des primes ou des augmentations de salaire aux employés pour récompenser l'exécution efficace de leurs tâches. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. La SÉQ ne maintient pas une politique interne, cependant, ni le GDN ni la SÉQ ne compte utiliser les dispositions de cet article.

**Article 1501 : Personnes à charge des employés**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Cet article décrit les protocoles de traitement des avantages des personnes à charge des employés du GDN. La SÉQ ne maintient pas une politique interne et prévoit de continuer à suivre cet article.

**Article 1502 : Association des enseignants et enseignantes du Nunavut (AEN)**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés de l'unité de négociation de l'AEN du gouvernement du Nunavut. »*

Cet article décrit en détail les allocations à verser aux enseignants pour diverses tâches. Cet article renvoie uniquement aux enseignants de l'AEN, par conséquent, cet article ne s'applique pas à la SÉQ.

**Article 1503 : Indemnité basée sur l'emploi occupé**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés de l'unité de négociation de l'AEN. »*

Cet article décrit les indemnités spéciales pouvant être versées à certains travailleurs. Il concerne principalement les indemnités versées aux infirmières afin de les indemniser pour diverses dépenses. Aucune des dispositions de cet article ne s'applique aux travailleurs de la SÉQ.

**Article 1504 : Frais d'adhésion**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Cet article traite du paiement des frais d'adhésion par le gouvernement pour l'affiliation de ses employés à diverses organisations qu'il considère comme bénéfiques. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. La SÉQ ne maintient pas une politique interne à cet effet et prévoit de continuer à suivre cet article.

**Article 1505 : Primes de bilinguisme**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Cet article traite du versement d'une prime de bilinguisme aux employés qui doivent utiliser plus d'une langue officielle dans l'exercice de leurs fonctions. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. La SÉQ ne maintient pas une politique interne à cet effet et prévoit de continuer à suivre cet article.

**Article 1508 : Déplacement professionnel à l'international**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Cet article traite des règles relatives à l'autorisation de voyages internationaux et au remboursement des frais engagés par les employés lors de leurs déplacements internationaux. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. La SÉQ ne maintient pas une politique interne à cet effet et prévoit de continuer à suivre cet article.

**Article 1509 : Question d'uniforme**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés qui remplissent les critères à l'exception des employés de l'unité de négociation de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut.*

*Cette directive ne s'applique pas au problème de vêtements et d'équipement de protection, de chaussures de sécurité et de gants. Les lignes directrices pour ceux-ci se trouvent dans l'article 1003 de ce guide. »*

Cet article donne un aperçu des protocoles pour l'application d'uniformes aux employés du GDN. La SÉQ ne maintient pas une politique interne, car elle ne remet pas des uniformes à ses employés.

**Article 1510 : Entreposage à long terme**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés vivant dans des logements meublés appartenant au gouvernement, à l'exception des employés occasionnels et des enseignants suppléants. »*

Cet article décrit la procédure suivie par le gouvernement pour aider les employés à entreposer leurs effets personnels qu'ils n'ont pas apportés dans la communauté d'emploi. La SÉQ ne gère pas actuellement de politique interne spécifique à l'entreposage à long terme. Toutefois, cette information est contenue dans notre politique de déménagement actuelle, qui est en cours de révision.

**Article 1513 : Aide pour les vivres et le transport**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés nommés pour une période indéterminée du gouvernement du Nunavut. »*

Cet article donne un aperçu du processus consistant à fournir aux employés une avance récupérable couvrant la nourriture et le transport lors du transfert vers des communautés spécifiques. La SÉQ ne gère pas actuellement de politique interne spécifique à l'entreposage à long terme. Toutefois, cette information est contenue dans notre politique de déménagement actuelle, qui est en cours de révision, car la SÉQ a des priorités communautaires différentes de celles établies par le GDN.

**Directive 1514 : Indemnité de vie dans le Nord**

*Extrait d'applicabilité :*

*« La présente directive s'applique à l'ensemble du personnel du GDN et des organismes publics. »*

Cette directive donne un aperçu du protocole à suivre par le GDN pour verser une indemnité de vie dans le Nord aux employés en fonction de l'emplacement de leur bureau. La SÉQ est liée à cette directive par l'énoncé d'applicabilité. Toutefois, cette directive n'a été mise à jour qu'en 2018 pour y inclure la SÉQ. Celle-ci maintient donc une politique interne en plus des dispositions énoncées dans la *convention collective* entre la SÉQ et le SEN qui s'alignent sur les montants fixés dans la directive. La SÉQ annulera sa politique interne et continuera à se conformer à cette directive.

**Article 1601 : Régime de soins de santé de la fonction publique**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés, à l'exception des employés occasionnels suivants ayant moins de six mois de service continu et les employés nommés pour une période déterminée ayant moins de six mois de service continu. »*

Le but de cet article est de fournir les lignes directrices et les protocoles à suivre pour la prestation d'un régime de soins de santé supplémentaire aux employés du GDN. La SÉQ est tenue de suivre cet article en

vertu de l'article 101. Comme les régimes de soins de santé existants au sein de la SÉQ diffèrent de ceux du régime du GDN, la SÉQ créera une politique qui s'aligne sur cet article tout en tenant compte des divergences du régime et en consolidant les dispositions des articles 1602, 1603, 1604, 1605, 1606, et 1611 avec la politique.

**Article 1602 : Prestations supplémentaires de décès**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés, à l'exception de ceux qui n'ont pas participé en 1954 et qui ont été employés dans la fonction publique pratiquement sans interruption depuis 1956. »*

Le but de cet article est de fournir une police d'assurance vie de base à tous les employés qui cotisent au régime de pension de retraite. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. Comme les régimes de soins de santé existants au sein de la SÉQ diffèrent de ceux du régime du GDN, la SÉQ créera une politique qui s'aligne sur cet article tout en tenant compte des divergences du régime et en consolidant les dispositions des articles 1602, 1603, 1604, 1605, 1606, et 1611 avec la politique.

**Article 1603 : Régime de soins de santé pour les cadres de la fonction publique**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés et cadres supérieurs exclus, à l'exception de ceux qui ne peuvent satisfaire aux exigences médicales du RACGFP et ceux nommés pour un mandat de moins de trois mois. »*

Le but de cet article est de donner un aperçu des lignes directrices et des protocoles à suivre pour les employés admissibles au régime d'assurance pour les cadres de la fonction publique. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. Comme les régimes de soins de santé existants au sein de la SÉQ diffèrent de ceux du régime du GDN, la SÉQ créera une politique qui s'aligne sur cet article tout en tenant compte des divergences du régime et en consolidant les dispositions des articles 1602, 1603, 1604, 1605, 1606, et 1611 avec la politique.

**Article 1604 : Assurance en cas de décès ou de mutilation par accident**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés âgés de moins de 70 ans ».*

Le but de cet article est de fournir un résumé de la couverture offerte aux employés admissibles en ce qui concerne l'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. Comme les régimes de soins de santé existants au sein de la SÉQ diffèrent de ceux du régime du GDN, la SÉQ créera une politique qui s'aligne sur cet article tout en tenant compte des divergences du régime et en consolidant les dispositions des articles 1602, 1603, 1604, 1605, 1606, et 1611 avec la politique.

**Article 1605 : Assurance invalidité (AI)**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Le but de cet article est de donner un aperçu des dispositions relatives à l'assurance invalidité fournie aux employés du GDN. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. Comme les régimes de soins de santé existants au sein de la SÉQ diffèrent de ceux du régime du GDN, la SÉQ créera une politique qui s'aligne sur cet article tout en tenant compte des divergences du régime et en consolidant les dispositions des articles 1602, 1603, 1604, 1605, 1606, et 1611 avec la politique.

**Article 1606 : Régime de soins dentaires**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés, à l'exception des employés occasionnels ayant moins de six mois de service continu et les employés à temps partiel ayant moins de six mois de service continu. Tous les employés doivent satisfaire à une période d'attente de six mois. »*

Le but de cet article est de fournir les lignes directrices et les protocoles à suivre pour les employés admissibles aux prestations de soins dentaires par le GDN. La SÉQ est tenue de suivre cet article en vertu de l'article 101. Comme les régimes de soins de santé existants au sein de la SÉQ diffèrent de ceux du régime du GDN, la SÉQ créera une politique qui s'aligne sur cet article tout en tenant compte des divergences du régime et en consolidant les dispositions des articles 1602, 1603, 1604, 1605, 1606, et 1611 avec la politique.

**1607 : Régime de soins de santé du Nunavut**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Le régime de soins de santé du Nunavut est offert normalement à tous les résidents du Nunavut. Les informations sur les exceptions peuvent être obtenues du Ministère de la Santé et des Services sociaux. »*

Le but de cet article est d'informer les résidents du Nunavut de leur droit à bénéficier des soins de santé du Nunavut. La SÉQ n'a pas de politique interne et a l'intention de continuer à suivre cet article. Il s'agit d'un programme territorial administré par le ministère de la Santé et des Services sociaux. Par conséquent, la SÉQ n'aurait pas le pouvoir d'établir des normes différentes pour cet article.

**Article 1608 : Indemnisation des travailleurs**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles relatifs à l'indemnisation des travailleurs s'appliquent à tous les employés ».*

Le but de cet article est de fournir les lignes directrices relativement à l'indemnisation des travailleurs. La SÉQ a en place un programme de santé et de sécurité accrédité par des organismes externes, conformément à la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs*; par conséquent, en vertu de l'article 101, la SÉQ n'est pas liée par cet article.

**Article 1609 : Indemnisation**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Le but de cet article est de décrire les protocoles à suivre lorsque des employés du gouvernement peuvent faire l'objet de poursuites pour avoir exercé leurs fonctions auprès du gouvernement. La SÉQ maintient une politique interne sur l'indemnisation, toutefois, elle n'est pas liée par cet article.

**1610 : Assurance-emploi**

*Extrait d'applicabilité :*

*« L'Assurance-emploi (AE) est offerte normalement à tous les travailleurs qui perdent leur emploi et dont des cotisations ont été déduites de leur salaire pendant leur emploi. Les détails peuvent être obtenus de DRHC. »*

Le but de cet article est d'informer les employés du gouvernement de leur droit de prestations en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ce régime est administré par Développement des ressources humaines Canada et, par conséquent, l'article est à titre informatif uniquement. Par conséquent, la SÉQ n'aurait pas le pouvoir d'établir des normes différentes pour cet article.

**Article 1611 : Couverture payée par l'employeur**

*Extrait d'applicabilité :*

*« La couverture payée par l'employeur s'applique à : Ministres du gouvernement du Nunavut, adjoints de direction de ministres et postes au sein du gouvernement, leurs conseils d'administration ou leurs agences qui sont évalués dans le cadre du plan d'évaluation des emplois de la haute direction. Cela inclut, sans toutefois s'y limiter, les sous-ministres et leurs équivalents; les chefs de la direction et leurs équivalents; les sous-ministres adjoints et leurs équivalents; les administrateurs et leurs équivalents; les directeurs régionaux et surintendants; et les PDG et leurs équivalents. »*

Le but de cet article est de fournir certaines prestations d'assurance relevant du Régime d'assurance des cadres de la fonction publique et du Régime de soins de santé de la fonction publique aux employés classés dans le groupe de la haute direction.

Le président-directeur général est un employé de GDN; par conséquent, cet article s'applique à l'unique employé du SÉQ admissible. Les cadres supérieurs de la SÉQ ne bénéficient pas d'une couverture d'avantages supplémentaires allant au-delà de celle offerte aux employés exclus.

#### **Article 1701 : Pension de retraite**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés, à l'exception des employés en congé autorisé d'un autre employeur et qui cotisent au régime de retraite de cet employeur; les employés saisonniers qui n'ont pas terminé six mois d'emploi continu; les employés nommés pour un mandat de six mois ou moins et n'ayant pas six mois d'emploi continu; les employés âgés de 71 ans ou plus; les employés qui travaillent moins de 12 heures par semaine. »*

Le but de cet article est d'énoncer les dispositions du régime de pension de retraite de la fonction publique fédérale régi par la *Loi sur la pension de la fonction publique*. La SÉQ maintient une politique distincte sur les pensions de retraite, mais cette politique sera annulée, car la SÉQ est liée par la *Loi sur la pension de la fonction publique*. La SÉQ suivra cet article.

#### **Article 1702 : Service de pension**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Cet article décrit les lignes directrices et les protocoles relatifs aux services de pension pour lesquels des prestations de retraite sont acquises. La SÉQ ne maintient pas une politique distincte sur le service de pension. La SÉQ est liée par ces dispositions par la *Loi sur la pension de la fonction publique*. La SÉQ continuera de suivre cet article.

#### **Article 1703 : Cessation d'emploi involontaire**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Le but de cet article est de décrire les dispositions qui affectent les prestations de retraite lorsque l'emploi prend fin, pour des raisons telles que l'invalidité ou la mise à pied. La SÉQ ne maintient pas de politique distincte en ce qui a trait aux répercussions de la cessation d'emploi involontaire sur la pension de retraite. La SÉQ est liée par ces dispositions par la *Loi sur la pension de la fonction publique*. La SÉQ continuera de suivre cet article.

#### **Article 1704 : Régime de pensions du Canada**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés à l'exception de ceux qui sont employés dans la province du Québec. Dans la province du Québec, les employés sont couverts par le Régime de pensions du Québec (RPQ). »*

Cet article fournit les lignes directrices et les protocoles visant à protéger les employés contre la perte de revenu due à la retraite, au décès ou à une invalidité. La SÉQ ne maintient pas de politique distincte sur le Régime de pensions du Canada, car il s'agit d'un programme administré par le gouvernement fédéral que la SÉQ est tenue de suivre. L'article est essentiellement un référentiel permettant aux employés d'accéder aux informations relatives au Régime de pensions du Canada, étant donné que la SÉQ n'aurait aucun pouvoir sur les lignes directrices et les protocoles de ce programme.

#### **Article 1802 : Mise à pied**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Cet article décrit le processus à suivre lorsqu'un poste est aboli parce qu'il n'est plus nécessaire. La SÉQ maintient une politique distincte sur les mises à pied et est en train de réviser la politique actuelle afin de refléter toutes les dispositions de l'article 1802, à l'exception du 180(a), car l'énoncé d'applicabilité indique qu'elle s'applique uniquement aux employés de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut.

#### **Article 1802 (a) : Unité de négociation de l'AEN**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut (AEN). »*

Cette politique ne s'applique pas à la SÉQ, car elle concerne exclusivement l'AEN.

#### **Article 1802 (b) : Priorité de séparation.**

*Extrait d'applicabilité :*

*« La priorité de séparation s'applique à tous les employés du gouvernement du Nunavut représentés par le Syndicat des employés du Nunavut. »*

Cet article fournit des directives pour les employés qui seront mis à pied et qui n'ont pas obtenu un autre poste au sein du GDN. La SÉQ ne maintient pas de politique distincte sur la priorité de séparation dans ce contexte. Toutefois, elle est en train de réviser la politique actuelle de mise à pied afin de refléter toutes les dispositions de l'article 1802.

#### **Article 1802 (c) : Séparation volontaire**

*Extrait d'applicabilité :*

*« La séparation volontaire s'applique à tous les employés du gouvernement du Nunavut représentés par le Syndicat des employés du Nunavut. »*

Cet article décrit le processus à suivre lorsqu'un poste est aboli parce qu'il n'est plus nécessaire. La SÉQ ne maintient pas de politique distincte sur la séparation volontaire dans ce contexte. Toutefois, elle est en train de réviser la politique actuelle de mise à pied afin de refléter toutes les dispositions de l'article 1802.

**Article 1802 (d) : Priorité de dotation**

*Extrait d'applicabilité :*

« La priorité de dotation s'applique à tous les employés du gouvernement du Nunavut représentés par le SEN. »

Cet article donne un aperçu des privilèges de dotation en priorité pour les employés désignés pour être mis à pied. La SÉQ ne maintient pas de politique distincte sur la priorité de dotation. Toutefois, elle est en train de réviser la politique actuelle de mise à pied afin de refléter toutes les dispositions de l'article 1802.

**Article 1802 (e) : Recyclage**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices s'appliquent à tous les employés du gouvernement du Nunavut représentés par le Syndicat des employés du Nunavut. »

Cet article fournit les protocoles à suivre pour aider les employés à maintenir leur emploi au sein du G. La SÉQ ne maintient pas de politique distincte en matière de recyclage, mais la *convention collective* entre la SÉQ et le SEN prévoit des dispositions pour le recyclage des employés en cas de mise à pied. La SÉQ est en cours d'examen de la politique de mise à pied afin de refléter toutes les dispositions de l'article 1802.

**Article 1802 (f) : Aide financière à l'éducation**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices s'appliquent à tous les employés à l'exception de ceux représentés par l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut. »

Cet article décrit les dispositions relatives à une éventuelle aide financière à l'éducation pour les employés mis à pied. La SÉQ ne maintient pas de politique distincte en matière d'aide financière à l'éducation, mais la *convention collective* entre la SÉQ et le SEN prévoit des dispositions à cet effet en cas de mise à pied. La SÉQ est en cours d'examen de la politique de mise à pied afin de refléter toutes les dispositions de l'article 1802.

**Article 1802 (g) : Aide financière à la séparation**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices s'appliquent à tous les employés du gouvernement du Nunavut, à l'exception de ceux représentés par l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut. »

Cet article décrit les dispositions relatives à une éventuelle aide financière à la séparation à laquelle les employés mis à pied pourraient avoir droit. La SÉQ ne maintient pas de politique distincte en matière d'aide financière à la séparation, mais la *convention collective* entre la SÉQ et le SEN prévoit des dispositions à cet effet. La SÉQ est en cours d'examen de la politique de mise à pied actuelle qui s'appliquera aux employés exclus et reflétera toutes les dispositions de l'article 1802.

**Article 1803 : Abandon de poste**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».

Cet article décrit les dispositions qui s'appliquent lorsqu'un employé s'absente du travail sans congé autorisé pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. La SÉQ maintient une politique interne sur l'abandon d'un poste, laquelle est conforme aux exigences énoncées dans la *Loi sur la fonction publique*, article 20.

**Article 1804 : Cessation d'emploi pour raison médicale**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».

Cet article fournit les lignes directrices et les protocoles à suivre pour licencier un employé qui est incapable de remplir ses obligations en vertu de la relation d'emploi en raison d'une maladie. La SÉQ maintient une politique interne sur la cessation d'emploi pour raison médicale, par conséquent, en vertu de l'article 101, elle n'est pas liée par cet article.

**Article 1805 : Démission**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».

Cet article donne un aperçu des dispositions visant à aider les ministères à satisfaire aux besoins opérationnels lorsqu'un employé démissionne. La SÉQ ne maintient pas une politique interne relativement aux démissions, par conséquent, et en vertu de l'article 101, elle n'est pas liée par cet article en ce qui concerne les employés exclus uniquement, car la *convention collective* entre la SÉQ et le SEN prévoit des dispositions pour les employés de l'unité de négociation.

**Article 1806 : Retraite**

*Extrait d'applicabilité :*

« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».

Cet article donne un aperçu des dispositions visant à aider les employés à planifier leur retraite de la fonction publique. La SÉQ maintient une politique interne sur la retraite, par conséquent, en vertu de l'article 101, elle n'est pas liée par cet article. La SÉQ est en cours de révision de la politique actuelle.

**Article 1807 : Décès en cours d'emploi**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces lignes directrices et ces protocoles s'appliquent à tous les employés ».*

Cet article donne un aperçu des lignes directrices et des protocoles à suivre pour traiter les cessations d'emploi en raison de décès. La SÉQ ne maintient pas une politique interne sur les décès en cours d'emploi, par conséquent, en vertu de l'article 101, elle est liée par cet article. La SÉQ a l'intention de continuer de suivre cet article.

**Article 1808 (a) : Indemnités de départ — Employés de l'unité de négociation du SEN**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Les indemnités de départ s'appliquent à tous les employés du gouvernement du Nunavut représentés par le Syndicat des employés du Nunavut (SEN). »*

Cet article donne un aperçu des dispositions relatives aux indemnités de départ pour les employés syndiqués lors d'un licenciement. La SÉQ ne maintient pas actuellement une politique interne sur les indemnités de départ, par conséquent, en vertu de l'article 101, elle est liée par cet article. Comme les dispositions existantes de la convention collective entre la SÉQ et le SEN sont en contradiction, la SÉQ mettra au point une politique qui résumera les indemnités de départ des employés syndiqués, exclus et de la haute direction.

**1808 (b) : Indemnités de départ — Employés exclus et gestionnaires principaux**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces indemnités de départ s'appliquent à tous les employés exclus et de la haute direction du gouvernement du Nunavut. »*

Cet article donne un aperçu des dispositions relatives aux indemnités de départ pour les employés exclus et de la haute direction lors d'un licenciement. La SÉQ ne maintient pas une politique interne sur les indemnités de départ pour les employés exclus, par conséquent, en vertu de l'article 101, elle est liée par cet article.

Comme les dispositions existantes de la convention collective entre la SÉQ et le SEN sont en contradiction, la SÉQ mettra au point une politique qui résumera les indemnités de départ des employés syndiqués, exclus et de la haute direction.

**Article 1808 (c) : Indemnités de départ — Employés de l'unité de négociation de l'AEN**

*Extrait d'applicabilité :*

*« Ces indemnités s'appliquent à tous les employés du gouvernement du Nunavut représentés par l'AEN. »*

Cet article donne un aperçu des dispositions liées aux indemnités de départ pour les employés du GDN représentés par l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut (AEN). La SÉQ n'est pas liée par cet article, car il énonce clairement qu'il s'applique uniquement aux employés de l'AEN.

Le tableau suivant présente les dispositions de la directive 515 du Manuel des ressources humaines du gouvernement du Nunavut (intitulée Emploi occasionnel), ainsi qu'une explication détaillée de la façon dont le processus de dotation temporaire de la Société d'énergie Qulliq (SEQ) s'y conforme ou s'en distingue.

| Directive 515 du Manuel des ressources humaines : Emploi occasionnel   | Processus de dotation temporaire de la SEQ  |
|--|---|
| <b>Disposition 3</b>   |   |
| « Le Ministère détermine s'il y a lieu d'embaucher un employé temporaire. »  | Chaque division détermine s'il y a lieu d'embaucher un employé temporaire.  |
| <b>Disposition 4</b>   |   |
| « Un formulaire de dotation en personnel occasionnel détaillant les dates d'emploi proposées, les exigences du poste et les tâches qui y sont associées est rempli. Il est signé et daté par l'administrateur général ou par le ou la titulaire d'un pouvoir délégué d'embauche, puis soumis aux Ressources humaines. »  | La SEQ a son propre formulaire de dotation en personnel. Rempli par la Division des Ressources humaines (RH) de la SEQ, celui-ci détaille les dates d'emploi proposées, les exigences du poste et les tâches qui y sont associées. Le formulaire n'est rempli qu'au moment où un candidat adéquat a été trouvé.   |
| <b>Disposition 5</b>   |   |
| « La Division du recrutement et de la dotation étudie la demande de dotation en personnel occasionnel afin d'en établir le niveau de rémunération d'après une liste de postes occasionnels pour lesquels un salaire est déjà fixé. S'il s'agit d'un nouveau poste pour lequel aucun niveau de rémunération n'a été déterminé, il reviendra à la Division de l'évaluation des postes de le faire. » | La SEQ ne fait pas appel au ministère des Ressources humaines du GN pour le recrutement ou l'évaluation des postes en raison des pouvoirs en la matière qui lui ont été délégués par le ministre responsable de la Loi sur la fonction publique. C'est la Division des Ressources humaines de la Société qui assume ces fonctions.<br><br>Tous les postes au sein de la société sont évalués à leur création. Ainsi, le niveau de rémunération est déterminé bien avant la sélection du candidat. S'il s'agit d'un nouveau poste qui n'a pas été évalué, le gestionnaire des RH s'en charge afin d'établir le niveau de rémunération. |
| <b>Disposition 6</b>   |   |
| « La Division du recrutement et de la dotation évalue les curriculum vitæ reçus conformément à la Politique de priorité d'embauchage et en transmet un certain nombre au ministère concerné. »   | Le coordonnateur des ressources humaines de la SEQ conserve un ensemble de curriculum vitæ, qu'il évalue en fonction de la priorité d'embauchage prévue au paragraphe 10(4) de la Loi sur la fonction publique. Les candidatures retenues sont ensuite transmises à la division concernée. Si aucune n'est retenue, le coordonnateur des ressources humaines publie une offre d'emploi sur les sites web de la Société et du gouvernement du Nunavut, de même que sur des sites d'emplois propres au secteur.   |

|  |   |
|--|---|
| <b>Disposition 7</b>   |   |
| « Le superviseur procède aux entrevues et, s'il le juge à propos, à la vérification des références. Lorsqu'un candidat est retenu, les Ressources humaines en sont informées. »  | Le superviseur chargé du recrutement et le coordonnateur des ressources humaines procèdent aux entrevues et, s'ils le jugent à propos, à la vérification des références.  |
| <b>Disposition 8</b>   |   |
| « Le formulaire de dotation en personnel occasionnel est rempli et transmis à des fins de traitement à la Division de la rémunération et des avantages sociaux du ministère des Finances. Une copie en est conservée dans le dossier de l'employé occasionnel. »   | Le formulaire de dotation en personnel est rempli et transmis au directeur de la division concernée et au directeur des ressources humaines et du développement organisationnel (RHDO) pour approbation. La recommandation conjointe est ensuite présentée au président de la SEQ pour approbation finale en vertu de la lettre de délégation de pouvoirs du ministre responsable de la Loi sur la fonction publique. Une copie du formulaire est conservée dans le dossier de l'employé.   |
| <b>Disposition 9</b>   |   |
| « Les employés occasionnels reçoivent la rémunération associée au niveau 0 de l'échelle salariale appropriée déterminée par la Division de l'évaluation des postes. »  | L'échelle salariale de la SEQ a sept niveaux. Les candidats qui décrochent un nouveau poste et dont les compétences répondent aux exigences minimales reçoivent la rémunération associée au niveau 1. Ceux dont on estime qu'ils possèdent des compétences dépassant les exigences minimales du poste peuvent se voir attribuer un niveau supérieur. Le niveau est déterminé à l'issue d'une évaluation objective de la formation et de l'expérience pertinentes du candidat. L'attribution d'un niveau supérieur doit se justifier sur le formulaire de dotation. Les candidats qui accèdent à un nouveau poste ne pourront recevoir la rémunération associée aux niveaux 6 à 7 que si le président de la SEQ donne son approbation. |
| <b>Disposition 10</b>  |   |
| « Une copie du formulaire de dotation en personnel occasionnel est acheminée au ministère concerné pour être signée par l'employé occasionnel. Ce dernier reçoit également une copie de son dossier. Une fois signé, le formulaire est réacheminé aux Ressources humaines pour être versé au dossier de l'employé. » | Le coordonnateur des ressources humaines remet une copie du formulaire de dotation en personnel au candidat pour que celui-ci en prenne connaissance et le signe. Celui-ci en conserve une copie; l'original est conservé dans son dossier.   |

| <b>Disposition 11 (Prolongations d'emploi)</b>   |   |
|--|---|
| « Un formulaire de dotation en personnel occasionnel doit être rempli pour demander la prolongation de l'emploi d'un employé occasionnel. Le formulaire est signé et daté par l'administrateur général du ministère concerné. Les demandes de prolongation excédant six mois doivent comprendre une justification. Les prolongations d'une durée supérieure à un an nécessitent une lettre d'appui du SEN. » | Si la division concernée le demande, un nouveau formulaire de dotation en personnel doit être rempli pour demander la prolongation d'un emploi. La lettre de délégation de pouvoirs du ministre responsable de la Loi sur la fonction publique habilite le président de la SEQ à approuver les formulaires de prolongation. Toute prolongation nécessite une justification aux fins de vérification par le président; toutefois, conformément à la convention collective de la SEQ, il n'est pas obligatoire de fournir une lettre d'appui de la part du SEN. |
| <b>Disposition 12 (Prolongations d'emploi)</b>   |   |
| « Les Ressources humaines étudient la demande et font part de leur décision au ministère concerné. »   | Une fois rempli, le formulaire de dotation en personnel est acheminé au directeur du ministère concerné et au directeur des ressources humaines et du développement organisationnel pour approbation. Une fois approuvé, le formulaire est signé et daté par le président de la SEQ, et une copie en est conservée dans le dossier de l'employé. À défaut d'approbation, le processus de dotation et l'emploi prennent fin.   |
| <b>Disposition 13 (Cessations d'emploi)</b>  |   |
| « Le superviseur remplit un formulaire d'évaluation et en transmet une copie au ministère concerné. Une copie du formulaire d'évaluation, le formulaire de cessation d'emploi et le registre des présences et des congés de l'employé occasionnel sont envoyés à la Division de la rémunération et des avantages sociaux. »  | L'employé temporaire embauché dans le cadre d'une mesure de dotation en personnel dont les services ne sont plus requis est licencié conformément à l'alinéa 3(f) de l'Annexe « E » de la convention collective de la SEQ. Un avis de cessation d'emploi est traité, et la Division de la rémunération est informée que le contrat d'emploi de l'employé ne sera pas prolongé.  |

| Embauches temporaires à la SEQ pour 2017-2018 |                     |                    |                             |
|---|---------------------|--------------------|-----------------------------|
| Titre   | Service             | Localité           | Inuite ou Inuit du Nunavut? |
| Releveur de compteurs/manœuvre de carrières   | Opérations          | Arviat             | Oui                         |
| Opérateur adjoint                             | Opérations          | Arviat             | Oui                         |
| Releveur de compteurs/manœuvre de carrières   | Opérations          | Arviat             | Oui                         |
| Opérateur adjoint                             | Opérations          | Arviat             | Oui                         |
| Opérateur adjoint                             | Opérations          | Arviat             | Oui                         |
| Compagnon monteur de lignes                   | Finances            | Baker Lake         | Non                         |
| Administrateur de l'approvisionnement         | Finances            | Baker Lake         | Oui                         |
| Comptable de projet                           | Finances            | Baker Lake         | Non                         |
| Commis préposé aux comptes créditeurs         | Finances            | Baker Lake         | Oui                         |
| Adjoint administratif des ressources humaines | Ressources humaines | Baker Lake         | Oui                         |
| Commis à la facturation                       | Finances            | Cambridge Bay      | Oui                         |
| Manœuvre                                      | Opérations          | Cambridge Bay      | Oui                         |
| Technicien de lignes électriques              | Opérations          | Cambridge Bay      | Non                         |
| Compagnon mécanicien                          | Opérations          | Cambridge Bay      | Non                         |
| Opérateur adjoint                             | Opérations          | Chesterfield Inlet | Oui                         |
| Manœuvre                                      | Opérations          | Coral Harbour      | Oui                         |
| Opérateur adjoint                             | Opérations          | Grise Fiord        | Oui                         |
| Opérateur adjoint                             | Opérations          | Grise Fiord        | Oui                         |
| Opérateur adjoint                             | Opérations          | Hall Beach         | Oui                         |
| Opérateur adjoint                             | Opérations          | Hall Beach         | Oui                         |
| Analyste des politiques                       | Affaires générales  | Iqaluit            | Non                         |
| Coordonnateur de projets d'entreprise         | Affaires générales  | Iqaluit            | Non                         |
| Adjoint aux communications                    | Affaires générales  | Iqaluit            | Oui                         |
| Analyste des politiques                       | Affaires générales  | Iqaluit            | Non                         |
| Ingénieur électricien                         | Ingénierie          | Iqaluit            | Non                         |
| Ingénieur, Gestion de l'énergie               | Ingénierie          | Iqaluit            | Non                         |
| Coordonnateur des services à la direction     | Haute direction     | Iqaluit            | Non                         |
| Préposé adjoint à l'entretien                 | Installations       | Iqaluit            | Oui                         |
| Coordonnateur des installations               | Installations       | Iqaluit            | Non                         |
| Agent administratif                           | Installations       | Iqaluit            | Oui                         |
| Coordonnateur des installations               | Installations       | Iqaluit            | Non                         |
| Manœuvre                                      | Installations       | Iqaluit            | Oui                         |

|   |                     |              |     |
|---|---------------------|--------------|-----|
| Manœuvre                                      | Installations       | Iqaluit      | Oui |
| Analyste opérationnel                         | Finances            | Iqaluit      | Non |
| Adjoint administratif des ressources humaines | Ressources humaines | Iqaluit      | Non |
| Directeur des relations avec les employés     | Ressources humaines | Iqaluit      | Non |
| Coordonnateur des ressources humaines         | Ressources humaines | Iqaluit      | Non |
| Gestionnaire des ressources humaines          | Ressources humaines | Iqaluit      | Non |
| Compagnon monteur de lignes                   | Opérations          | Iqaluit      | Non |
| Technicien de lignes électriques              | Opérations          | Iqaluit      | Non |
| Apprenti monteur de lignes                    | Opérations          | Iqaluit      | Non |
| Compagnon mécanicien                          | Opérations          | Iqaluit      | Non |
| Manœuvre                                      | Opérations          | Kugluktuk    | Oui |
| Opérateur adjoint                             | Opérations          | Pangnirtung  | Oui |
| Opérateur adjoint                             | Opérations          | Pond Inlet   | Oui |
| Opérateur adjoint                             | Opérations          | Qikiqtarjuaq | Oui |
| Préposé au service à la clientèle             | Finances            | Rankin Inlet | Oui |
| Opérateur adjoint                             | Opérations          | Resolute Bay | Oui |
| Surintendant de centrale                      | Opérations          | Resolute Bay | Oui |
| Opérateur adjoint                             | Opérations          | Sanikiluaq   | Oui |
| Manœuvre                                      | Opérations          | Sanikiluaq   | Oui |
| Opérateur adjoint                             | Opérations          | Sanikiluaq   | Oui |
| Manœuvre                                      | Opérations          | Whale Cove   | Oui |

| Embauches temporaires à la SEQ pour 2018-2019       |                     |               |                             |
|---|---------------------|---------------|-----------------------------|
| Titre   | Service             | Localité      | Inuite ou Inuit du Nunavut? |
| Commis préposé aux comptes créditeurs               | Finances            | Baker Lake    | Oui                         |
| Aide-comptable                                      | Finances            | Baker Lake    | Oui                         |
| Technicien de lignes électriques                    | Opérations          | Baker Lake    | Non                         |
| Technicien de lignes électriques                    | Opérations          | Baker Lake    | Non                         |
| Opérateur adjoint                                   | Opérations          | Baker Lake    | Oui                         |
| Opérateur adjoint                                   | Opérations          | Baker Lake    | Oui                         |
| Technicien de lignes électriques                    | Opérations          | Cambridge Bay | Non                         |
| Technicien de lignes électriques                    | Opérations          | Cambridge Bay | Non                         |
| Opérateur adjoint                                   | Opérations          | Cambridge Bay | Non                         |
| Manœuvre  | Opérations          | Gjoa Haven    | Oui                         |
| Opérateur adjoint                                   | Opérations          | Grise Fiord   | Oui                         |
| Opérateur adjoint                                   | Opérations          | Grise Fiord   | Oui                         |
| Manœuvre général                                    | Installations       | Hall Beach    | Oui                         |
| Manœuvre général                                    | Installations       | Hall Beach    | Oui                         |
| Coordonnateur de projets d'entreprise               | Affaires générales  | Iqaluit       | Non                         |
| Gestionnaire de projet (mécanique)                  | Ingénierie          | Iqaluit       | Non                         |
| Coordonnateur de projet                             | Ingénierie          | Iqaluit       | Non                         |
| Gestionnaire de projet (mécanique)                  | Ingénierie          | Iqaluit       | Non                         |
| Gestionnaire de projet (électrique)                 | Ingénierie          | Iqaluit       | Non                         |
| Adjoint de direction                                | Ingénierie          | Iqaluit       | Non                         |
| Technologue, Contrôle et automatisation             | Ingénierie          | Iqaluit       | Non                         |
| Manœuvre général                                    | Installations       | Iqaluit       | Oui                         |
| Manœuvre général                                    | Installations       | Iqaluit       | Oui                         |
| Commis à la facturation                             | Finances            | Iqaluit       | Oui                         |
| Coordonnateur de l'approvisionnement                | Finances            | Iqaluit       | Non                         |
| Commis à la facturation                             | Finances            | Iqaluit       | Oui                         |
| Administrateur principal des ressources humaines    | Ressources humaines | Iqaluit       | Non                         |
| Gestionnaire de projet pour les ressources humaines | Ressources humaines | Iqaluit       | Non                         |
| Administrateur de réseau                            | TI                  | Iqaluit       | Non                         |
| Mécanicien d'équipement lourd                       | Opérations          | Iqaluit       | Non                         |
| Technicien de lignes électriques                    | Opérations          | Iqaluit       | Non                         |
| Technicien de lignes électriques                    | Opérations          | Iqaluit       | Non                         |
| Manœuvre  | Opérations          | Iqaluit       | Non                         |
| Technicien de lignes électriques                    | Opérations          | Iqaluit       | Non                         |
| Électricien   | Opérations          | Iqaluit       | Non                         |

|                                  |            |              |     |
|----------------------------------|------------|--------------|-----|
| Opérateur de centrale            | Opérations | Iqaluit      | Non |
| Aide opérateur                   | Opérations | Iqaluit      | Oui |
| Technicien d'équipement lourd    | Opérations | Iqaluit      | Oui |
| Opérateur adjoint                | Opérations | Kugluktuk    | Oui |
| Opérateur adjoint                | Opérations | Naujaat      | Oui |
| Opérateur adjoint                | Opérations | Naujaat      | Oui |
| Opérateur adjoint                | Opérations | Pangnirtung  | Oui |
| Adjoint au recouvrement          | Finances   | Rankin Inlet | Oui |
| Technicien de lignes électriques | Opérations | Rankin Inlet | Non |
| Technicien de lignes électriques | Opérations | Rankin Inlet | Non |

| Dépenses en heures supplémentaires de la Société d'énergie Qulliq |                             |                           |                     |                  |              |
|---|-----------------------------|---------------------------|---------------------|------------------|--------------|
| Année financière  | Postes à durée indéterminée | Postes à durée déterminée | Postes occasionnels | Postes de relève | Total        |
| 2017-2018   | 4 321 879 \$                | 36 654 \$                 | 620 817 \$          | 0 \$             | 4 979 350 \$ |
| 2018-2019   | 3 454 808 \$                | 47 067 \$                 | 549 227 \$          | 11 935 \$        | 4 063 037 \$ |

| Nombre de personnes employées par la Société d'énergie Qulliq ayant reçu entre 0,01 \$ et 25 000 \$ pour des heures supplémentaires |                             |                           |                     |                  |       |
|---|-----------------------------|---------------------------|---------------------|------------------|-------|
| Année financière  | Postes à durée indéterminée | Postes à durée déterminée | Postes occasionnels | Postes de relève | Total |
| 2017-2018   | 124                         | 2                         | 52                  | 0                | 178   |
| 2018-2019   | 114                         | 5                         | 37                  | 5                | 161   |

| Nombre de personnes employées par la Société d'énergie Qulliq ayant reçu entre 25 000,01 \$ et 50 000 \$ pour des heures supplémentaires |                             |                           |                     |                  |       |
|--|-----------------------------|---------------------------|---------------------|------------------|-------|
| Année financière   | Postes à durée indéterminée | Postes à durée déterminée | Postes occasionnels | Postes de relève | Total |
| 2017-2018  | 45                          | 1                         | 6                   | 0                | 52    |
| 2018-2019  | 35                          | 1                         | 10                  | 0                | 46    |

| Nombre de personnes employées par la Société d'énergie Qulliq ayant reçu entre 50 000,01 \$ et 99 999,99 \$ pour des heures supplémentaires |                             |                           |                     |                  |       |
|---|-----------------------------|---------------------------|---------------------|------------------|-------|
| Année financière  | Postes à durée indéterminée | Postes à durée déterminée | Postes occasionnels | Postes de relève | Total |
| 2017-2018   | 20                          | 0                         | 3                   | 0                | 23    |
| 2018-2019   | 17                          | 0                         | 0                   | 0                | 17    |

| Nombre de personnes employées par la Société d'énergie Qulliq ayant reçu plus de 100 000 \$ pour des heures supplémentaires |                             |                           |                     |                  |       |
|---|-----------------------------|---------------------------|---------------------|------------------|-------|
| Année financière  | Postes à durée indéterminée | Postes à durée déterminée | Postes occasionnels | Postes de relève | Total |
| 2017-2018   | 1                           | 0                         | 0                   | 0                | 1     |
| 2018-2019   | 0                           | 0                         | 0                   | 0                | 0     |