



COMMISSION DU NUNAVUT
CHARGÉE DE L'EXAMEN DES RÉPERCUSSIONS

PLAN STRATÉGIQUE QUINQUENNAL

2018 – 2022

EN VIGUEUR LE 1ER AVRIL 2018

PAGE DE SIGNATURES

CE PLAN STRATÉGIQUE A ÉTÉ APPROUVÉ CE 20ÈME JOUR DE FÉVRIER 2018, POUR ÊTRE APPLIQUÉ DE 2018 À 2022 PAR LA COMMISSION DU NUNAVUT CHARGÉ DE L'EXAMEN DES RÉPERCUSSIONS, DE 2018 À 2022.



Elizabeth Copland
Présidente



Phillip Omingmakyok Kadlun
Membre de la Commission



Guy Alikut
Membre de la Commission



Henry Ohokannoak
Membre de la Commission



Marjorie Kaviq Kaluraq
Membre de la Commission



Allen Maghagak
Membre de la Commission



Madeleine Qumuatuq
Membre de la Commission

AVANT-PROPOS DE LA PRÉSIDENTE

au cours de l'année financière 2017-2018, la Commission du Nunavut chargée de l'examen des répercussions (CNER) a élaboré cette troisième itération de son plan stratégique quinquennal (5 ans) qui entrera en vigueur le 1^{er} avril 2018 et sera appliqué pendant la période de fonctionnement de la Commission de 2018 à 2022. Ce plan stratégique donne une vue d'ensemble globale des attributions prescrites de la Commission, présente les objectifs fixés de l'organisation, y compris les domaines ciblés à améliorer ou à développer davantage et enfin les exigences de financement connexes pour une période de cinq ans.

Une ventilation détaillée correspondante des livrables prévus, élaborée avec les coûts inhérents, est attachée à ce Plan stratégique. Les réalisations possibles avec les niveaux actuels de financement attribués au titre de l'Accord, et les fonds supplémentaires requis pour permettre à la Commission d'obtenir de plus substantiels résultats et d'optimiser les améliorations y sont clairement démarqués. .

En tant qu'institution publique créée en vertu de l'Accord du Nunavut, la CNER est un organisme unique ayant un important mandat à accomplir. Ce Plan stratégique fixe les grands buts de la CNER pour les cinq prochaines années et inclut des mécanismes de mises à jour et de rapports réguliers sur l'avancement de nos réalisations, par la publication de nos rapports annuels.

Nous sommes heureux d'optimiser sans cesse nos efforts pour atteindre les principaux objectifs de la CNER, à savoir de protéger et favoriser le bien-être actuel et futur des résidents et des collectivités du Nunavut ainsi que de protéger l'intégrité écosystémique de cette région.

Sincèrement,



Elizabeth Copland
Présidente
Commission du Nunavut chargée de l'examen des répercussions

SOMMAIRE EXÉCUTIF

La Commission du Nunavut chargée de l'examen des répercussions (CNER) a organisé une session de planification stratégique à Cambridge Bay, les 29 et 30 juin 2017, animée par Stratos Inc. Ensemble, les membres et le personnel de la Commission ont discuté de l'avenir de la CNER en tant qu'organisme. Ils ont revisité la mission de la Commission, réaffirmé son énoncé de vision comme pôle central de notre entité et participé à une analyse FFPM (Forces, faiblesses, possibilités et menaces) afin de dégager les principaux enjeux dont la Commission devra tenir compte dans son évolution. À partir des données obtenues, le groupe a énoncé six buts fondamentaux qui sous tendront les avancées de l'organisation:

1. La CNER respectera l'esprit et les exigences de *l'Accord du Nunavut* et de toutes les lois applicables.
2. La CNER entreprendra des évaluations de répercussions de grande qualité.
3. La CNER maintiendra une stabilité organisationnelle de longue durée.
4. La CNER s'inspirera des principes de l'*Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit* dans tous ses travaux.
5. La CNER encouragera la confiance et la participation de la population dans ses processus et dans le système de réglementation du Nunavut.
6. La CNER collaborera à la gestion des enjeux maritimes.

Ces buts et les résultats de cet atelier sont détaillés dans le plan suivant.

TABLE DES MATIÈRES

PAGE DE SIGNATURES	II
AVANT-PROPOS DE LA PRÉSIDENTE	III
SOMMAIRE EXÉCUTIF	IV
TABLE DES MATIÈRES	V
1.0 INTRODUCTION	1
2.0 CONTEXTE	1
2.1 LA CNER.....	1
2.2 FUNDING	2
2.3 PLANIFICATION STRATÉGIQUE PRÉALABLE.....	3
2.4 RÉCENTES ACTIVITÉS	4
2.5 OBJECTIFS DU PLAN STRATÉGIQUE	4
.....	6
3.0 GOUVERNANCE DE LA COMMISSION	7
4.0 STRUCTURE ORGANISATIONNELLE	8
4.1 ORGANISATION ADMINISTRATIVE ET SERVICES.....	8
4.2 DIRECTION GÉNÉRALE	8
4.3 COMMUNICATIONS	8
4.3 FINANCES ET ADMINISTRATION.....	9
4.4 SERVICES TECHNIQUES	9
5.0 PRINCIPES ORGANISATIONNELS	12
5.1 MANDAT DE LA CNER	12
5.2 ÉNONCÉ DE MISSION	12
5.3 ÉNONCÉ DE VISION	12
5.4 VALEURS.....	13
6.0 ANALYSE DES FORCES, FAIBLESSES, POSSIBILITÉS ET MENACES DE LA CNER	14
7.0 BUTS ET OBJECTIFS	17
7.1 BUT NO. 1	18
7.2 BUT NO.2	19
7.4 BUT NO.4.....	21
7.5 BUT NO.5.....	23
7.5 BUT NO.6	24
8.0 ÉVALUATION	25
8.1 PROCESSUS D'ÉVALUATION.....	25
9.0 RÉVISIONS	26

1.0 Introduction

Ce Plan stratégique est le fruit d'un atelier de deux jours réunissant les membres et le personnel de la CNER. Cet atelier avait pour but d'établir les buts et objectifs de la Commission pour le plan stratégique quinquennal de la CNER, soit de 2018 à 2022.

Ce Plan stratégique fixe les principaux buts de la CNER pour les cinq prochaines années. Ces buts s'inscrivent dans le mandat légiféré de la CNER, dans sa mission et sa vision. Ils sont étayés par des objectifs, des projets/actions spécifiques. Les responsabilités, les échéanciers et les ressources financières et humaines sont précisés dans un plan distinct de mise en vigueur. Une procédure d'évaluation de la réalisation de chacun des objectifs est ajoutée à l'article 8.

2.0 Contexte

2.1 La CNER

La Commission du Nunavut chargée de l'examen des répercussions est une institution publique établie par l'entrée en vigueur de *l'Accord entre les Inuit de la région du Nunavut et sa Majesté la Reine du Chef du Canada (Accord du Nunavut)*, le 9 juillet 1966. Cet Accord a été négocié en fonction des objectifs suivants qui le sous-tendent:

- déterminer de façon claire et certaine les droits de propriété, d'utilisation et d'exploitation des terres et des ressources, ainsi que le droit des Inuit de participer à la prise des décisions concernant l'utilisation, l'exploitation, la gestion et la conservation des terres, des eaux et des ressources, notamment au large des côtes;
- reconnaître aux Inuit des droits d'exploitation des ressources fauniques et le droit de participer à la prise de décisions en cette matière ;
- verser aux Inuit des indemnités pécuniaires et leur fournir des moyens de tirer parti des possibilités économiques;
- favoriser l'autonomie et le bien-être culturel et social des Inuit;

Tel que précisé tout au long de *l'Accord du Nunavut*, la CNER est chargée d'évaluer les éventuelles répercussions des projets d'exploitation proposés dans la région du Nunavut avant d'approuver toute autorisation requise. La CNER examine les propositions de projet afin d'en déterminer les incidences potentielles ou les risques possibles pour la population. La CNER combine le savoir traditionnel aux méthodes scientifiques reconnues afin d'évaluer et de prévoir les répercussions biophysiques et socioéconomiques des propositions et recommande au gouvernement les projets autorisés à aller de l'avant avec modalités et conditions afférentes. La Commission surveille aussi l'incidence des projets préalablement examinés et autorisés.

Dans l'exécution de ses fonctions, la CNER doit agir équitablement de manière à protéger et à favoriser le bien-être actuel et futur des résidants de la région du Nunavut ainsi que de protéger l'intégrité

écosystémique de la région. *L'Accord du Nunavut* ordonne également à la CNER de tenir compte du bien-être des Canadiens résidant hors de la région du Nunavut.

2.2 Funding

Aux termes de l'Accord du Nunavut,¹ les dépenses de la CNER sont à la charge du gouvernement et la Commission prépare un budget annuel qu'elle soumet à l'examen et à l'approbation du gouvernement. Chaque année, la CNER soumet un plan de travail et un budget DE BASE pour les travaux liés aux examens préalables ainsi qu'un plan de travail AUDIENCES avec budget pour les ouvrages inhérents aux projets approfondis et à la surveillance. Le budget de base et le plan de travail sont élaborés en fonction de la contribution forfaitaire annuelle du ministère des Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada à la CNER.

Dépenses des travaux fondamentaux:

- Honoraires des membres de la Commission pour les travaux liés aux examens préalables et aux réunions régulières de la CNER;
- Salaires et avantages sociaux de 17 employés;
- Location d'espace de bureaux et frais d'entretien;
- Honoraires de consultants et de conseillers juridiques;
- Frais de déplacement du personnel et des membres de la CNER pour les réunions régulières et pour les réunions réglementaires; et
- Formation et perfectionnement professionnel limités
-

Dépenses pour les travaux liés aux AUDIENCES:

- Honoraires des membres de la Commission pour les travaux inhérents aux examens approfondis et à la surveillance, y compris les réunions spéciales et les audiences de la Commission liées aux projets;
- Salaires et avantages sociaux de huit employés techniques;
- Honoraires de consultants et de conseillers juridiques pour les ouvrages spécifiques aux projets;
- Déplacements des membres et du personnel de la Commission pour des audiences et des réunions spécifiques à des projets; et
- Animation de consultations communautaires, de réunions, d'ateliers et d'audiences spécifiques à des projets.

Les budgets et plans de travail de la CNER sont soumis à la Commission pour examen et approbation, lors de leur réunion annuelle de janvier/février. Les budgets de base et d'audience sont bien plus qu'un mécanisme d'attributions financière. Ce sont des plans adaptés de dépenses et de revenus, structurés en

¹ *Accord du Nunavut*, alinéa 12.2.31

fonction des programmes, des travaux et du mandat de la CNER. Dès qu'ils ont été approuvés par la Commission, les budgets et les plans respectifs deviennent officiels et instruisent le fonctionnement de la Commission pour l'année financière en question, reconnaissant à la CNER le droit d'allouer et de réallouer des fonds des budgets approuvés, si l'évolution de la situation le justifie.

2.3 Planification stratégique préalable

La CNER existe depuis environ 22 ans. Au cours des premières années, l'élan organisationnel était principalement axé sur la création d'une infrastructure opérationnelle, nécessaire pour fonctionner et pour déterminer comment accomplir les principales fonctions stipulées dans la mission de la CNER.

C'est au cours de l'année 2007-2008 que la CNER a produit son premier plan stratégique quinquennal 2008- 2012. Ce plan était centré sur les secteurs fondamentaux comme la gouvernance, les lois, l'élaboration de politiques et les ressources humaines. Mais ce qui aiguillonnait les concepteurs du plan, c'était de démontrer au gouvernement que la CNER avait besoin de ressources financières supplémentaires pour accomplir son mandat au titre de l'Accord du Nunavut et garantir sa viabilité à moyen et long termes. Au cours de la période 2008 à 2012, la Commission a réussi à obtenir un financement quinquennal pour les activités de base ainsi qu'une très modeste augmentation qui lui a permis d'actualiser ses politiques de gouvernance et de fonctionnement interne et de répondre à l'immédiate augmentation des coûts des besoins de l'infrastructure de base.

Le deuxième plan stratégique quinquennal a été produit en 2012-2013 pour les années 2013 à 2017. Il reprenait plusieurs secteurs ciblés dans le plan précédent tout en accentuant l'incorporation de l'Inuit Qaujimagatuqangit dans les opérations de la Commission. Lors des négociations du Comité de mise en œuvre du Nunavut pour la reconduction de la mise en œuvre de l'Accord du Nunavut, les institutions publiques du Nunavut ont été invitées à présenter des mémoires détaillant leurs exigences de financement projetées pour accomplir leurs fonctions prescrites au cours de la période 2013 à 2022. La CNER était très bien placée pour fournir ces renseignements : elle n'a eu qu'à extrapoler sur une période de dix ans, les données de son nouveau plan stratégique quinquennal avec budget inhérent. Ces efforts ont porté fruit puisque sa base budgétaire a été augmentée de 55% pour la période de 2013 à 2022. Cette hausse a aidé la CNER à corriger plusieurs carences à long terme, notamment d'accroître la très requise dotation en personnel, d'intensifier la formation, les rénovations de bureau et les logements pour les employés.

*La CNER continue à grandir au sein
de son mandat, mesurant
régulièrement ses progrès par rapport
aux références établies..*

2.4 Récentes activités

Au cours des cinq dernières années, la CNER a nettement réussi à atteindre les objectifs fixés dans son plan stratégique 2013-2017 et à réaliser de nombreuses initiatives, notamment :

- Préparatifs pour la mise en vigueur de la Loi sur l'aménagement du territoire et l'évaluation des projets au Nunavut;
- Production de nouvelles séries de guides publics et de guides techniques;
- Protocoles d'ententes conclus avec des groupes transfrontaliers;
- Hausse de 55% du budget opérationnel garantie;
- Rénovations terminées au bureau principal de la CNER à Cambridge Bay et espace de bureau réservé à Arviat pour les employés éloignés;
- Deux édifices à logements pour le personnel réservés avec rénovations terminées;
- Mise à jour de l'organigramme et création de nouveaux postes;
- Développement du nouveau site Web, avec registre en ligne et système interne de gestion d'entreprise;
- Mise à jour des accords d'exemption d'examen préalable.



2.5 Objectifs du plan stratégique

Pour la CNER, la clé du succès d'une organisation stratégique, c'est une solide interrelation entre le plan stratégique, le budget annuel, le plan de travail et la planification financière à long terme. D'où l'importance de lier les décisions financières de la CNER à sa mission et à son orientation stratégique ainsi

que le processus budgétaire annuel aux programmes pluriannuels et à la planification financière à long terme. Autre point crucial pour le succès des stratégies de la CNER: comprendre les ressources humaines et accorder du temps et de l'aide aux groupes externes.

Le gouvernement du Canada est responsable du financement de la CNER aux termes de la mise en vigueur de l'*Accord du Nunavut*. Il lui alloue un montant global annuel pour le fonctionnement de base et la CNER doit lui soumettre un plan de travail et un budget pour ce montant. Le plan de travail et le budget inhérents à la mise en vigueur du Plan stratégique excèdent le budget total annuel alloué à la CNER. Mais la Commission estime que le gouvernement doit être connaître le véritable besoin financier et être conscient des accomplissements qu'une augmentation budgétaire pourrait permettre de réaliser. Grâce à ce plan stratégique, la CNER est en mesure de soumettre un plan de travail et un budget STRATÉGIQUES annuels en plus des traditionnels plan de travail et budget d'exploitation annuels correspondant à la subvention totale réellement accordée par la gouvernement . De ce fait, le plan de travail et le budget d'exploitation resteront un sous-ensemble du plan et du budget STRATÉGIQUES jusqu'à ce que les niveaux de financement soient augmentés pour épouser les orientations stratégiques de la CNER.

Le Plan stratégique de la CNER façonne le plan de travail; les plans et le personnel de chacun des divers services de la Commission aident à concrétiser les objectifs du plan de travail opérationnel annuel. Ces plans influenceront également sur l'évaluation du personnel, la formation organisationnelle et les priorités de développement. Les politiques de la CBER, les analyses de références salariales et la planification des technologies d'information influenceront sur et seront influencées par le plan de travail et le budget annuels conçus pour les activités d'exploitation.

The NIRB juge important d'inclure les points de référence et les indicateurs de rendement dans son plan stratégique non seulement pour usage interne mais encore pour les principaux intervenants comme les Nunavummiut, les organisations inuites, le gouvernement et l'industrie avec lesquels elle interagit La CNER évaluera régulièrement ses progrès vis-à-vis de la concrétisation des objectifs stratégiques établis et présentera les résultats et les réalisations dans ses rapports annuels.

La Figure 1 illustre les liens entre le plan stratégique de la CNER et les autres documents de planification qui instruisent les activités d'exploitation de la Commission.

La CNER a produit le plan de mise en vigueur décennal pour aider le Comité de mise en oeuvre du Nunavut à déterminer les niveaux de financement appropriés de la CNER pour la période 2013 à 2022 et ce, dans le but de conclure un nouveau contrat de mise en oeuvre décennal du Nunavut. Le Plan Stratégique de la CNER qui établit la mission, la vision et les buts de la Commission pour cinq ans, a servi de base à la production du plan de mise en oeuvre décennal.

PLANIFICATION À LONG TERME



PERSPECTIVES D'AVENIR

Le plan de travail et le budget STRATÉGIQUES annuels précisent les activités et les coûts connexes de la mise en vigueur de chacune des initiatives du plan stratégique. Jusqu'à ce que la CNER reçoive les fonds requis pour la totale mise en oeuvre du Plan et du budget STRATÉGIQUES annuels, le plan de travail et le budget équilibré annuel constitueront un sous-ensemble des activités et initiatives STRATÉGIQUES priorisées (à savoir les activités fondamentales).

ÉVALUATION/RAPPORTS

La CNER produit un rapport annuel détaillant la mise en oeuvre du plan de travail et du budget équilibré annuels, avec un énoncé financier vérifié. Les progrès réalisés dans la mise en oeuvre du Plan stratégique quinquennal y sont aussi décrits. La production du rapport annuel inclut une évaluation de l'efficacité du Plan stratégique, y compris l'identification de toute mise à jour et révision jugées nécessaires.

Les plans de travail individualisés des employés et des services sont élaborés à partir du plan de travail et du budget équilibré. Ce plan influe aussi sur les plans de perfectionnement professionnels et les priorités de formation organisationnelle. Les dépenses en infrastructure, la planification des technologies d'information et les mises à jour politiques influent sur et sont influencées par le plan de travail et le budget équilibré.

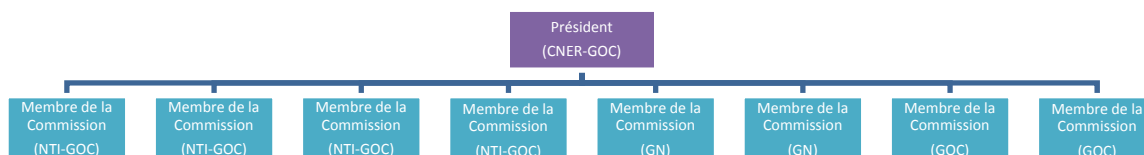
EXPLOITATION

3.0 Gouvernance de la Commission

Les membres de la Commission établissent la gouvernance et l'orientation de la politique de la CNER. La Commission peut regrouper jusqu'à neuf (9) membres dont l'un assumera la présidence. Les membres sont nommés pour un mandat de trois ans selon la procédure suivante prescrite à l'article 12 de l'Accord du Nunavut.

- **quatre membres** sont nommés par le ministre fédéral responsable des Affaires du Nord, suivant la proposition de l'Organisation inuite désignée (OID)
 - Dans ce cas-ci, la Nunavut Tungggavik Incorporated (NTI) est la OID qui propose directement une candidature et permet à chacune des associations suivantes de proposer un (e.) candidat (e) : Kitikmeot Inuit Association, Kivalliq Inuit Association et Qikiqtani Inuit Association;
- **deux membres** sont nommés par un ou plusieurs ministres du gouvernement du Canada;
- **deux membres** sont nommés par un ou plusieurs ministres du gouvernement territorial, dont l'un par le ministre des Ressources renouvelables;
- **Le président est nommé** le ministre fédéral responsable des Affaires du Nord, en consultation avec le gouvernement territorial à partir de la liste de candidats proposés et approuvés par la Commission elle-même.
 - Pour la nomination ou la désignation d'un président, la préférence sera accordée aux personnes qui résident dans la région du Nunavut.

Figure 2 représente l'organigramme de la Commission, établie aux termes de l'Accord du Nunavut.



La gouvernance de la CNER inclut les structures, les responsabilités et les processus utilisés par les membres pour orienter et gérer l'exploitation générale de l'organisation. Par ricochet, ces structures, responsabilités et processus établissent la manière d'exercer l'autorité, de prendre des décisions et d'être imputable. La CNER a instauré des politiques de gouvernance incluant les « politiques de gouvernance de la Commission », les « Politiques de compression du Directeur général » et les « Politiques sur les relations Commission/Directeur général ». La Commission et le personnel sont en outre gérés par les « politiques opérationnelles et administratives ».

La Commission exécute son mandat de manière équitable pour tous les intervenants. Les membres de la Commission prennent leurs décisions en toute impartialité et dans les règles. Au fil du temps, la Commission peut, avant de décider, fournir des critères de référence pour particulariser sa perception

des différents types de propositions. Tout en essayant d'appliquer un traitement cohérent aux propositions de projets analogues, la Commission est en droit d'évaluer chaque proposition selon son propre mérite et dans le respect de son contexte.

4.0 Structure organisationnelle

4.1 Organisation administrative et services

Puisqu'elle sait qu'elle est elle-même responsable du fonctionnement de l'organisation, la CNER soutient le principe de délégation au directeur général afin de se libérer des tâches opérationnelles. Sous l'égide de la direction générale, le personnel de soutien est réparti dans trois services : les **communications**, les **finances et l'administration** et les **services techniques**; .

4.2 Direction générale

Cette direction est constituée du directeur général et de la conseillère en politiques. La direction générale est chargée de la mise en vigueur des buts et objectifs précisés par la Commission ainsi que d'orienter, guider et conseiller la Commission en matière de questions législatives et de répercussions environnementales touchant les ressources naturelles de la région du Nunavut. .

La direction générale se rapporte directement à la Commission par le biais de son directeur général et est responsable de la planification, de l'orientation et de la gestion de l'exploitation globale de l'organisation. Le directeur général représente la Commission et agit d'agent de liaison avec les organismes locaux, territoriaux et fédéraux, les organismes inuits désignés, les organismes publics, les fondations privées et les sociétés, pour toutes les questions liées aux répercussions environnementales touchant la région du Nunavut. La conseillère en politiques est la coordonnatrice en chef de la CNER pour les questions touchant le Conseil du milieu marin du Nunavut; elle contribue à l'amélioration des politiques, procédures et processus de la CNER. La conseillère en politiques dirige aussi, de 2017 à 2019, l'évaluation environnementale stratégique dans la baie de Baffin et le détroit de Davis.

4.3 Communications

Le service des communications regroupe les postes de chef des communications, de coordonnatrice des relations avec les collectivités, de technologue en environnement et de traducteur/interprète, Le service des communications est chargée de coordonner la logistique des programmes de participation publique de la CNER. .

Grâce à la traductrice/interprète, le service des communications assure à l'interne la traduction des documents en anglais-Inuktitut ainsi que les services d'interprétation à l'interne comme dans les réunions et événements publics. Le service des communications coordonne la sous-traitance de services de traduction et d'interprétation auprès de fournisseurs externes et aide à assurer l'intégrité des communications de la CNER.

4.3 Finances et administration

Le service des finances et de l'administration est chargé de l'administration globale, quotidienne et efficiente des systèmes financier, administratif et de ressources humaines de la CNER, incluant les rapports financiers, les systèmes de contrôle, les dossiers du personnel, les absences et présences, le suivi aux politiques, procédures et lignes directrices relatives à l'administration et au personnel. La budgétisation et la gestion des risques relèvent aussi de ce service.

Le service des finances et de l'administration se rapporte au directeur général par le biais du directeur des finances et de l'administration; il bénéficie de l'aide administrative de l'agente principale des finances, de l'agent des ressources humaines et de la secrétaire/réceptionniste.

4.4 Services techniques

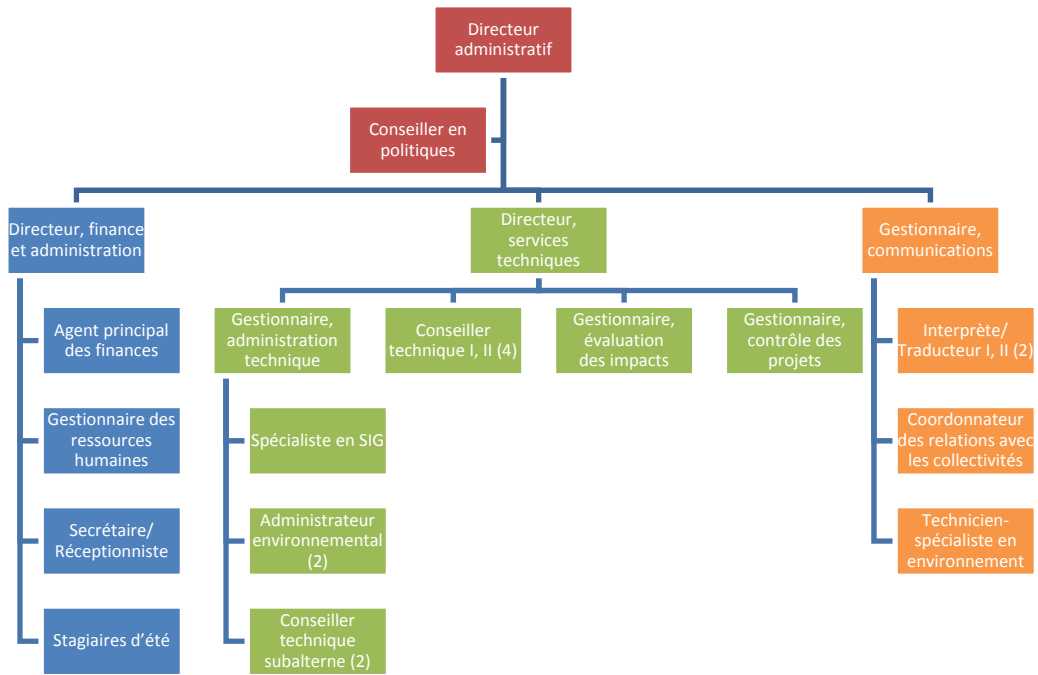
Les services techniques dirigent les processus d'évaluation de la Commission pour les examens préalables et les examens approfondis de tous les projets référés à la Commission en vertu de l'article 12 de l'*Accord du Nunavut* et de la Partie 3 de la *Loi sur l'aménagement du territoire et l'évaluation des projets au Nunavut*. Il dirige toutes les initiatives et les suivis liés aux examens préalables et approfondis ainsi qu'aux programmes de surveillance. Le service est chargé de veiller à la réception et à la distribution des propositions de projets, étant ainsi le premier point de contact dans le processus, transmettant des renseignements ou répartissant les demandes ou encore gérant le flux des informations relatives aux évaluations de répercussions. Les communications des registres publics et leur maintenance lui incombent également.

Le service technique se rapporte au directeur général par le biais de sa directrice. Il bénéficie du soutien technique et administrative du personnel suivant :

- Chef, administration technique (1)
- Administrateur en environnement (2)
- Spécialiste des SIG (1)
- Chef, Surveillance des projets (1)
- Chef, évaluation des répercussions (1)
- Conseiller technique I, II (5)
- Conseiller technique junior (2)

Les salaires et les avantages sociaux des conseillers techniques relèvent du budget AUDIENCES puisque leurs principales responsabilités sont liées à la coordination et à la gestion des examens environnementaux de la Commission et des programmes de surveillance en cours. D'autres postes de conseillers techniques peuvent être requis en sus du nombre susmentionné, en cas de charge de travail (examens approfondis et surveillance), plus élevée qu'en moyenne.

L'organigramme du personnel de la CNER est illustré à la **Figure 3**



4.5 Processus et partenaires de la CNER

Figure 4 : Vue d'ensemble des systèmes de réglementation établis en vertu de l'Accord du Nunavut, avec les liens entre la CNER et les autres institutions publiques, les organisations inuites désignées et les gouvernements fédéral et territoriaux :



5.0 Principes organisationnels

5.1 Mandat de la CNER

La Commission du Nunavut chargée de l'examen des répercussions est une institution gouvernementale, établie en vertu de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut afin d'évaluer, avant la délivrance des approbations requises, les éventuelles répercussions des projets de développement proposés dans la région du Nunavut. Utilisant le savoir traditionnel et des méthodes scientifiques reconnues, la CNER évalue les éventuelles incidences biophysiques et socioéconomiques des projets proposés et formule les recommandations et décisions visant la poursuite du projet. La Commission peut également instaurer des programmes de surveillance pour des projets déjà évalués et dont la réalisation a été approuvée.

5.2 Énoncé de mission

Un énoncé de mission décrit l'objectif fondamental d'une organisation, justifiant par là-même son bien-fondé. Après une discussion très productive, l'énoncé de mission suivant approuvé pendant l'atelier de planification stratégique :

« Protéger et favoriser le bien-être de
l'environnement et des Nunavummiut
dans tous nos travaux »

5.3 Énoncé de vision

Alors qu'un énoncé de mission précise l'objet d'une organisation, un énoncé de vision est axé sur l'avenir de l'entité, précisant où elle aimerait être et ce qu'elle aimerait accomplir. Pendant l'atelier, les participants ont analysé divers énoncés possibles de vision et ont convenu d'adopter le suivant :

« Être un chef de file en matière
d'évaluation des répercussions, en
incorporant l'Inuit
Quajimajatuqangit/Quajimaningit et en
encourageant la participation publique. »

5.4 Valeurs

Valeurs de la Commission du Nunavut chargée de l'examen des répercussions :

- (a) **Idées/commentaires de toutes les parties**, incluant les intervenants, les organisations gouvernementales et inuites, l'industrie, les membres de la Commission et le personnel. .
- (b) **Intégrité du processus d'évaluation des répercussions.**
- (c) **Coopération et collaboration** avec les intervenants externes afin de faciliter d'efficaces et opportunes évaluations des répercussions.
- (d) **Transparence et imputabilité.** La Commission et le personnel sont responsables devant de la population du Nunavut, le gouvernement, les intervenants externes et l'industrie.
- (e) **Exactitude et cohérence** dans nos prévisions, nos recommandations et nos décisions ainsi que dans nos communications.
- (f) **Souplesse dans nos opérations et nos procédures** afin de répondre aux conditions changeantes de l'environnement sans en compromettre l'intégrité.
- (g) **Inuit Qaujimagatuqangit/Qaujimaningit et utilisation de l' Inuktitut et du Inuinnaqtun.**
- (h) **Les membres et le personnel de notre Commission**, leurs connaissances, leurs compétences et leurs capacités ainsi que leur professionnalisme et leur dévouement indéfectibles envers la CNER et son mandat.
- (i) **Respect de tous les participants aux processus de la CNER**
- (j) **Développement durable** pour le bien des Nunavummiut,
- (k) **Objectivité**, qui se traduit par une prise de décision équitable et objective, sans conflit d'intérêt.

6.0 Analyse des forces, faiblesses, possibilités et menaces de la CNER

Forces	Faiblesses
<p>La CNER devient un chef de file parmi les organisations du Nunavut</p> <p>La CNER est une organisation souple et indépendante, positionnée pour implanter rapidement des changements</p> <p>Les décisions de la CNER sont respectées et approuvées grâce à la réputation que s'est bâtie la CNER.</p> <p>Continuité à long terme de la Commission et du personnel.</p> <p>Très solides relations de travail entre les membres et les employés de la Commission, ce qui intensifie les échanges de communications qui sont plus ouvertes. .</p> <p>Relations de travail positives avec d'autres organismes et promoteurs, incluant de fréquents échanges de communications.</p> <p>Responsabilité fiscal et capacité de garantir un financement adéquat.</p> <p>Planification stratégique et réunions du personnel régulières. egular strategic planning and staff meetings</p> <p>Capacité de s'adapter aux nouvelles lois, aux meilleures pratiques, aux stratégies de gestion adaptative, incluant une approche proactive à la production de gabarits adaptatifs aux fins de conformité, ainsi que par l'examen annuel par le personnel de la formation en lois et politiques.</p> <p>Diversité des connaissances parmi les membres et le personnel de la Commission, incluant une vaste expertise technique et la compréhension des principales industries.</p> <p>Compétences et formation diverses, permettant d'occuper d'autres postes si nécessaire.</p> <p>Consultations de vaste envergure, incluant des visites communautaires.</p> <p>Documents internes normalisés de grande qualité, et outils de dépistage pour rationaliser la mobilisation du personnel.</p> <p>Culture du respect en milieu de travail, où l'apprentissage et les échanges sont accentués.</p> <p>Situé hors du milieu politique d'Iqaluit.</p> <p>Le personnel accepte de voyager.</p>	<p>Plan de relève limité pour les rôles importants. Ce qui peut provoquer une perte de connaissances corporatives.</p> <p>Absence d'Inuits dans des positions seniors.</p> <p>Limited promotion of NIRB</p> <p>En matière d'emploi, la CNER n'est pas recherchée par les diplômés du Programme de technologie environnementale du Nunavut Arctic College.</p> <p>Programme de mentorat restreint pour le personnel et la Commission, partiellement dû à une structure organisationnelle horizontale.</p> <p>Le caractère hautement technique des documents de la CNER limite l'utilisation de l'Inuit Qaujimajatuqangit/Qaujimaningit et du langage clair et simple.</p> <p>Formation linguistique restreinte des employés, ce qui limite l'utilisation de la langue traditionnelle en milieu de travail, l'appréciation culturelle et la fierté de la langue traditionnelle.</p> <p>Absence de dialogue oral portant sur l'Inuit Qaujimajatuqangit/Qaujimaningit « capturé » dans les évaluations, les prises de décisions et les plateformes numériques.</p> <p>La technologie actuelle de la CNER ne facilite pas toujours une efficace mobilisation publique.</p> <p>Enterprise Management System est inefficace, peu convivial et sans composante de mobilisation publique.</p> <p>Absence de surveillance des médias sociaux pour prévenir tout préjudice à notre réputation.</p>

Possibilités	Menaces
<p>L'intérêt accru manifesté envers l'Arctique et les peuples autochtones pourrait valoriser la CNER.</p> <p>Appétit pour une collaboration entre les gouvernements, ONG, organismes et IPG au sein du Nunavut et sur une plus vaste échelle, pourrait générer des gains d'efficacité.</p> <p>Collaboration avec la Station Canadienne de recherche dans l'Extrême-Arctique et Savoir polaire Canada.</p> <p>Participation active au Conseil du milieu marin du Nunavut, incluant la surveillance du milieu marin.</p> <p>Encourager d'efficaces relations avec l'industrie.</p> <p>Travailler avec des Aînés pour des possibilités de mentorat</p> <p>Travailler avec des Aînés pour incorporer l'Inuit Qaujimajatuqangit/Qaujimaningit dans les processus de la CNER.</p> <p>Utiliser les bases de données de l'Inuit Qaujimajatuqangit/Qaujimaningit databases pour instruire les travaux de la CNER et permettre à cette dernière de documenter et de partager les connaissances à l'externe.</p> <p>Participer à des efforts de surveillance régionales</p> <p>Contribuer aux initiatives de sensibilisation et soutenir les fournisseurs de services de formation afin de sensibiliser la population à la CNER.</p> <p>Partager, sur une plus vaste échelle, les meilleures pratiques développées au Nunavut.</p> <p>Réseauter et participer à des conférences</p> <p>Élargir nos connaissances sur la technologie non invasive pour l'exploitation minière.</p> <p>Utiliser une technologie plus avant-gardiste pour renforcer la surveillance, comme les drones, la rétroaction vidéo instantanée.</p> <p>Collaborer avec Isuma TV de la rétroaction en direct</p> <p>Utiliser les nouvelles technologies médias et les plateformes médiatiques pour partager l'histoire et les travaux de la CNER.</p>	<p>Postes vacants et retards dans les nominations à la Commission, ce qui limite l'efficacité par manque de quorum et surcharge de travail.</p> <p>Représentation régionale limitée à la Commission</p> <p>Les lois et les politiques peuvent se répercuter sur la CNER.</p> <p>Incertitudes quant à la décentralisation</p> <p>Faire face aux conséquences incertaines du changement climatique, y compris l'évaluation des incidences du changement climatique et la possibilité d'une intensification des examens des répercussions avec de plus grands volumes d'informations.</p> <p>Disponibilité limitée de traducteurs et interprètes connaissant bien les processus et la terminologie de la CNER.</p> <p>Surdose de consultation parmi les groupes risquant de limiter la mobilisation.</p> <p>Absence de financement officiel de participation.</p> <p>Absence de financement durable et opportune.</p> <p>Éventuelle attention négative des médias sociaux.</p> <p>Limitations technologiques incluant les bandes passantes et les données en lignes limitées.</p> <p>Coûts élevés des déplacements, ce qui entrave les visites inter-régionales et la conduite efficace des affaires.</p> <p>Perte d'employés difficile à compenser.</p>

Utilisation d'outils de collaboration pour un plus efficace échange interne de calendriers et de documents.

7.0 Buts et objectifs

Les buts et les objectifs sont de primordiales aspirations conformes à la vision et à la mission de la CNER. Les buts précisent les résultats à obtenir si l'organisation remplit sa mission et exécute sa vision. Les buts sont des finalités vers lesquelles tendent le Plan stratégique. Ce sont des énoncés dont l'objet est de longue portée. Les buts sont des résultats, non axés sur les processus. Ils doivent préciser clairement des résultats spécifiques et mesurables, qui devraient raisonnablement être obtenus à la fin des cinq années de planification et de mise en vigueur méthodique des stratégies élaborées à cette fin.

Les objectifs d'autre part sont des énoncés encore plus précis des activités spécifiques requises pour atteindre ces buts. Ils comblent la distance entre le Jalon où se trouve actuellement la CNER et celui qu'elle veut atteindre (la vision et les buts) en énonçant les besoins à satisfaire (tâches spécifiques, projets et plans d'action). Les objectifs sont des étapes spécifiques avec des résultats mesurables qui peuvent être évalués tout en instaurant de plus vastes buts ou stratégies. En identifiant ses objectifs spécifiques, la CNER s'est constamment demandée « Êtes-vous sûrs que nous pouvons le faire? »,

Les plans d'action ou les feuilles de travail concernant chaque tâche ou projet d'un objet traduisent le Plan stratégique en étapes de mise en vigueur et établissent une méthode d'évaluation. Les méthodes d'évaluation ont constamment jouté l'élaboration des buts, des objectifs et des plans d'action de la CNER. Un plan d'évaluation sera appliqué chaque année afin de déterminer si la CNER progresse sans problème vers l'atteinte des buts fixés dans son Plan stratégique. Les résultats seront ensuite publiés dans le rapport annuels de la Commission.

Les buts de la CNER pour 2018-2022

Six buts fondamentaux ont été établis qui sous-tendront les avancées de l'organisation:

- 1. La CNER respectera l'esprit et les exigences de l'Accord du Nunavut et de toutes les lois applicables.**
- 2. La CNER entreprendra des évaluations de répercussions de grande qualité.**
- 3. La CNER maintiendra une stabilité organisationnelle de longue durée.**
- 4. La CNER s'inspirera des principes de l'Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit dans tous ses travaux.**
- 5. La CNER encouragera la confiance et la participation de la population dans ses processus et dans le système de réglementation du Nunavut.**
- 6. La CNER collaborera à la gestion des enjeux maritimes.**

7.1 BUT no. 1

La CNER respectera l'esprit et les exigences de l'Accord du Nunavut et de toutes les lois applicables.

La CNER est un produit de l'Accord du Nunavut négocié par les Inuits pour garantir la protection environnementale et un processus décisionnel crédible. La *Loi sur l'aménagement du Territoire et l'évaluation des projets au Nunavut* est à présent en vigueur; ces deux textes législatifs clarifient et étendent les responsabilités de la CNER et les exigences en matière de processus. La Commission et son personnel devront s'assurer que la CNER respecte ses obligations législatives et toutes les exigences légales applicables.

1. S'assurer que des pratiques et des procédures juridiques et réglementaires de conformité ont été instaurées et actualisées si nécessaires (par ex. : la *Loi sur les langues officielles*, les lois sur la sécurité des travailleurs, etc...).
 - Veiller à ce que les outils internes et externes (guides, gabarits, documents en présentation Power Point, , site Web, etc.) traduisent ces exigences.
 - Veiller à ce que l'impartition respecte l'article 24 de l'Accord du Nunavut et la politique e Nunavummi Nangminiaqtunik Ikajutti.
 - Indiquer le nombre de documents produits chaque année et calculez le coût de la traduction pour chacun d'entre eux.
 - Surveiller l'évolution de la situation concernant la décentralisation (implications financières, échéanciers règlementaires) et apporter les changements requis aux processus internes).
2. Travaillez en collaboration avec les intervenants pour établir une compréhension et des interprétations communes de la *Loi sur l'aménagement du Territoire et l'évaluation des projets au Nunavut*.
 - Établir des modalités et conditions communes exécutoires et des lignes directrices pour l'élaboration de l'énoncé des répercussions environnementales, incluant les transpositions normalisées.
3. Établir, maintenir et surveiller des accords d'exemption de l'examen préalable.
4. Élaborer une stratégie transfrontalière
 - Établir des critères (éléments déclencheurs) pour exiger l'engagement/consultation à l'extérieur de la région du Nunavut;
 - Formaliser une démarche pour mobiliser les collectivités à l'extérieur du Nunavut (Manitoba, Nunavik, NWT)
 - Surveiller les projets proposés à l'extérieur du Nunavut, susceptibles de se répercuter dans la région;
5. Saisir les possibilités offertes le Plan de surveillance générale du Nunavut.
6. Offrir une formation continue et du mentorat au personnel et aux membres de la Commission afin qu'ils soient conscients de et respectent l'Accord du Nunavut, La *Loi sur l'aménagement du Territoire et l'évaluation des projets au Nunavut* et les dispositions législatives.

- Encourager les échanges d'apprentissage au sein du bureau (Déjeunez et apprenez, avis au personnel, partage des documents de référence) en vue de partager les connaissances de pointe, la recherche et les meilleures pratiques
7. Veiller à la mise en vigueur de *Loi sur l'aménagement du Territoire et l'évaluation des projets au Nunavut*.

7.2 BUT no.2

La CNER entreprendra des évaluations de répercussions de grande qualité.

La CNER est chargée d'effectuer des évaluations des répercussions en respectant non seulement le besoin de développement mais encore le fragile écosystème arctique et la santé des collectivités. La CNER doit donc tout mettre en œuvre pour devenir un chef de file dans son domaine et remplir son mandat en livrant des évaluations de très haute qualité.

1. Collaborer avec les promoteurs afin d'instaurer les ressources requises pour la soumission de soumettre des documents d'évaluation significatifs .
 - Créer des lignes directrices pour l'élaboration d'un Énoncé normalisé des répercussions environnementales.
2. Assurer une formation adéquate du personnel et des membres de la Commission, notamment dans les domaines clés (par ex. : le changement climatique).
 - Maintenir un plan de formation organisationnelle
 - Créer une formation en leadership aux membres de la Commission et au personnel
 - Assurer une formation en gouvernance aux membres de la Commission
 - Fournir de la formation sur les meilleures pratiques d'évaluation des répercussions, sur l'industrie et de la formation sur des sujets spécifiques.
3. Capitaliser sur l'expérience des membres de la Commission et du personnel et maintenir les connaissances organisationnelles.
 - Produire et mettre en vigueur un programme de mentorat pour la Commission et le personnel
 - Maintenir à l'interne un dossier des mises à jour, des manuels de procédure et des entretiens de départ.
4. Adopter les technologies d'information et en profiter.
 - Innover en matière d'incorporation des outils/méthodes et technologies afin d'améliorer les évaluations et la surveillance.
 - Maintenir des logiciels appropriés de gestion de l'information
 - Maintenir un logiciel approprié de cartographie/SIG
 - Se procurer une bande passante suffisante pour les opérations et éviter toute limitation de bande passante qui contrarieraient l'adoption de nouvelles technologies
 - Améliorer l'accès de la CNER aux données SIG pertinentes.
5. Veiller à ce que les recommandations soient bien reçues et peuvent être appliquées

- S'assurer que la CNER reçoive des copies des autorisations de projet.
 - Rencontrer régulièrement les autorités responsables.
6. Utiliser les résultats des programmes de surveillance pour améliorer les évaluations, notamment en instaurant des critères/indicateurs et en effectuant des analyses des tendances
 - Déterminer comment intégrer les recommandations et les leçons apprises dans les pratiques et les prévisions d'évaluation des répercussions.
 7. Se coordonner avec d'autres spécialistes de l'évaluation des répercussions pour améliorer les pratiques d'évaluation des effets cumulatifs et des évaluations des répercussions
 - Établir des partenariats avec d'autres organismes d'évaluation, notamment ceux des gouvernements adjacents (par ex. : le Mackenzie Valley Environmental Impact Review Board, le Yukon Environmental and Socio-Economic Assessment Board, etc.)
 - Travailler en collaboration avec les ministères fédéraux susceptibles de pouvoir offrir de l'aide dans ce domaine.
 - Demeurer à l'avant-garde des tendances émergentes et des importants précédents en matière d'évaluation des répercussions.
 8. Établir des critères et des indicateurs pour mesurer le succès des évaluations de répercussions.
 - Surveiller les communiqués de presse sur les processus et les décisions de la CNER.
 - Administrer des études de perception publique sur les processus et les décisions de la CNER.

7.3 BUT no.3

La CNER maintiendra une stabilité organisationnelle de longue durée

Même si la CNER n'établit pas directement ses niveaux de financement disponible et n'a que peu de contrôle quant à la réalisation gouvernementale de l'Accord du Nunavut, la Commission peut collaborer avec le gouvernement pour instaurer un financement à long terme stable et d'un niveau approprié tout en entretenant un environnement accueillant pour le personnel et les membres de la Commission qui désirent alors y rester longtemps.

1. Œuvrer pour un financement continu, stable et régulier.
 - Maintenir des rapports financiers de grande qualité et en temps voulu.
 - Explorer d'autres sources de financement
2. Intervenir auprès du gouvernement fédéral pour combler les postes vacants et améliorer les délais de nomination;
3. Maintenir la capacité et les compétences suffisantes des employés
 - Élaborer et mettre en vigueur un plan de relève pour le personnel et les membres de la Commission.
 - Élaborer un cadre de compétences et d'aptitudes
 - Élaborer et instaurer une stratégie visant à renforcer l'attrait de la CNER comme employeur potentiel des Nunavummiut, et notamment les jeunes.

4. Maintenir de solides possibilités d'orientation et de perfectionnement professionnel pour le personnel et la Commission.
 - Établir un programme de leadership pour les employés inuites
 - Établir un léger programme interne d'apprentissage (base sur les objectifs visés dans d'autres buts), incluant des sessions "Déjeunez et apprenez", des profils de projets, etc...
 - Encourager les chefs de service à produire des plans spécifiques annuels de perfectionnement professionnels du personnel.
 - Développer des possibilités de mentorat avec des partenaires externes
5. Diriger des discussions annuelles sur les risques et identifier les priorités d'action
 - Développer des stratégies pour encourager la santé et la sécurité au travail (y compris la santé mentale).
6. Établir une infrastructure physique et de technologie d'information adéquate et rentable.
 - Évaluer chaque année les besoins en espace de bureau, meubles et fournitures.
 - Veiller à ce que les besoins en technologie soient proactivement planifiés et comblés.
 - Établir des procédures pour le stockage de l'information.
 - Maintenir des taux appropriés d'assurance
 - Négocier de meilleurs tarifs pour les loyers, les hôtels, les voyages en avion, etc...
7. Réduire la charge de travail par une utilisation plus efficace du temps et des possibilités de collaboration.
 - Signer des protocoles d'entente avec d'autres organisations pour échanger/partager de l'expertise technique et d'autres ressources.
 - Coopérer avec d'autres institutions publiques et partager les ressources (IPG) (par ex. : politiques) ; identifier et implanter des synergies à travers les IPG.
 - Coordonner les processus avec l'Office des eaux du Nunavut, dans la mesure du possible.
8. Produire et mettre en vigueur des programmes et des politiques de santé, de sécurité et de bien-être.
9. S'assurer que la CNER soit un excellent milieu de travail.
 - Développer/réviser les politiques conjointement avec le personnel et la Commission.
 - S'assurer que les politiques soient à jour et harmonisées avec le gouvernement fédéral
 - Veiller à ce que les avantages sociaux et les indemnités soient concurrentiels.
 - Encourager la souplesse du milieu de travail en reconnaissance des divers besoins du personnel et des membres de la Commission.

7.4 BUT no.4

La CNER s'inspirera des principes de l'Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit dans tous ses travaux.

Le TERME Inuit Qaujimajatuqangit fait référence au "savoir traditionnel" (ST) inuit alors que l'Inuit Qaujimaningit se réfère à l'inuit ST ainsi qu'à l'épistémologie inuite sans référence à la temporalité. L'inuit Qaujimajatuqangit/Qaujimaningit englobe les connaissances locales, communautaires et écologiques (traditionnelles et contemporaines), ancrées dans le quotidien des Inuits et peut contribuer grandement

à l'évaluation des répercussions. L'Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit est un élément indispensable non seulement comme information de base mais encore comme optique inuit à travers laquelle les analyses d'incidences seront mieux comprises, pourront susciter un engagement communautaire plus actif et plus significatif et bonifieront les évaluations des répercussions.

1. Bonifier les évaluations des répercussions de la CNER par une meilleure intégration générale de l'Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit.
 - Utiliser l'équipement audio pour enregistrer et transcrire l'Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit fourni à la CNER.
 - Rechercher des méthodes plus globales pour l'évaluation des répercussions culturelles.
 - Produire un guide pour aider les promoteurs à incorporer l'Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit dans toutes leurs propositions de projet.
 - Accéder aux informations SIG//Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit pouvant être utilisées dans l'évaluation des projets.
 - Identifier aux fins de stockage et de réutilisation future, les informations Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit pertinentes recueillies dans les projets actuels.
 - Cartographier avec un logiciel SIG, toutes les informations Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit obtenues.
 - Encourager l'utilisation des noms de lieux traditionnels.
2. Encourager le personnel à utiliser l'Inuktitut et l'Inuinnaqtun
 - Accroître les compétences du personnel en Inuktitut et en Inuinnaqtun par la formation linguistique et des bonis pour compétence linguistique
 - Identifier des sources externes pour la formation du personnel en perfectionnement linguistique.
 - Prioriser la formation linguistique du personnel
 - Créer une base de données internes des termes fréquemment utilisés en Inuktitut et en Inuinnaqtun
3. Maximiser le respect et la compréhension du personnel vis-à-vis de l'Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit
 - Instaurer la formation du personnel par les Journées Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit, par des manuels de procédures.
 - Offrir au personnel une formation en diversité Culturelle afin d'accentuer l'aide fournie aux promoteurs.
4. Veiller à ce que les communications reflètent l'Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit
 - Élaborer des politiques et des stratégies de communication
 - Promouvoir les communications par le biais des radios communautaires diffusant dans le dialecte de la région.
 - Intégration avec les plateformes de médias sociaux existantes, utilisées par les membres de la collectivité.
 - Faire preuve de respect envers la traditionnelle prise de décision orale en optimisant l'utilisation des technologies audio et vidéo aux fins de mobilisation publique.

5. Intensifier l'échange d'informations en Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit, avec d'autres organisations et incorporer les sources externes disponibles d'Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit dans les politiques et les procédures de la CNER.
 - Créer un gabarit de Protocole d'entente pour les échanges avec d'autres organisations.
 - Identifier pour chacun des projets, les ressources disponibles en Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit qui pourraient être incorporées dans les évaluations de la CNER.
 - Identifier les bases de données en Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit actuellement utilisées ou développées par d'autres organisations (une permission sera peut être nécessaire).
 - Maintenir une base de données en Inuit Qaujimajatuqangit/ Qaujimaningit à partir de toutes les sources.

7.5 But no.5

La CNER encouragera la confiance et la participation de la population dans ses processus et dans le système de réglementation du Nunavut.

Le système de règlementation du Nunavut est souvent noyé dans des descriptions d'un système de règlementation du « Nord » et sur une trame négative, par exemple « dans le Nord, le système de règlementation est complexe, lent et incertain ». L'industrie et le gouvernement ignorent souvent les caractéristiques uniques du système de règlementation du Nunavut ainsi que les processus de la CNER maintes fois plus efficaces que ceux d'autres régions du Canada. La CNER est aussi quelquefois critiquée pour administrer un processus très formel, basé sur le modèle du Sud, ne reflétant pas les valeurs inuites. La CNER peut prendre des mesures pour améliorer la perception publique de la Commission et du système de règlementation global en communiquant davantage nos réussites et en optimisant l'accessibilité sur tous les fronts.

1. Élaborer des stratégies de mobilisation publique et de communication, incluant une stratégie pour les jeunes.
 - S'assurer que les chefs de file du gouvernement, l'industrie et la population soient conscients des succès de la CNER.
 - Se fixer comme priorité la nécessité de dialoguer avec des collectivités que la CNER n'a pas visitées pour des examens de projets.
 - Être sensible aux demandes des médias
 - Établir des politiques et des lignes directrices pour la participation des médias sociaux
 - Élaborer une stratégie d'engagement et de communications pour la décentralisation, dans le respect des changements de rôles.
2. Produire un plan de sensibilisation externe pour conscientiser les divers auditoires (organismes de règlementation, industrie, public)
 - Veiller à ce que d'autres organismes comprennent les processus de la CNER et comment y participer efficacement.
 - Intensifier l'utilisation de l'Inuktitut et de l'Inuinnaqtun dans toutes les communications

- Miser sur les bulletins, les communiqués de presse et les rapports annuels comme leviers de sensibilisation.
- 3. Encourager les parties responsables à gérer le processus de nomination de manière à éviter les vacances sur une période prolongée.
- 4. Élaborer une stratégie pour s’attaquer à l’éventuelle « surdose de consultations ».
 - Collaborer avec d’autres organisations à la création de paramètres manifestement secondaires.
- 5. Préparer / contribuer au développement d’une terminologie en vue de collaborer avec d’autres organismes et de réduire les doublons.
 - Collaborer avec l’Inuit Uqausinginnik Taiguusiliuqtiit pour encourager la normalisation d’une terminologie pertinente d’évaluation des répercussions.
- 6. Revendiquer la création d’un programme de financement de la participation au Nunavut.
- 7. Élaborer une approche pour renforcer la confiance de la population dans sa capacité de mieux comprendre les besoins actuels et futurs.
- 8. Améliorer l’accessibilité en ligne
 - Concevoir des techniques pour encourager la participation du public selon une formule à trois volets (c’est-à-dire pour ceux qui n’ont pas beaucoup de temps, ceux qui en ont un peu plus...etc..)

7.5 BUT no.6

La CNER collaborera à la gestion des enjeux maritimes

Les Inuits sont un peuple marin, très liés aux écosystèmes côtiers et marins qui, depuis des milliers d’années ont fourni la nourriture, les vêtements et les abris à leurs ancêtres et continuent à le faire. Toutes les collectivités du Nunavut sont touchées par les zones marines auxquelles ils tiennent énormément. .

L’article 15 de l’Accord du Nunavut accorde un rôle spécial à la CNER dans la gestion maritime, ajoutant à son mandat d’évaluation de projets spécifiques, la responsabilité de conseiller directement le gouvernement en matière de zones marines et de lui formuler des recommandations. La CNER est également habilitée à coordonner avec le Nunavut Wildlife Management Board, la Commission d’aménagement du Nunavut et l’Office des eaux du Nunavut, regroupés en tant que Conseil du milieu marin du Nunavut, une initiative à laquelle elle aura consacré beaucoup de temps et d’efforts.

1. Élaborer une compréhension initiale de l’envergure possible des enjeux marins. Identify the marine issues identified within the *Nunavut Agreement*
 - Récolter les observations pertinentes de consultations communautaires de la CNER.
 - Établir une liste des principaux termes aux fins de définitions
 - Développer l’envergure préliminaire du rôle de la CNER
 - Établir des critères préliminaires pour classer une question maritime de la CNER
2. Élaborer une stratégie de communications avec les principales parties.

- Identifier les parties-clés et établir des fiches de contact
 - Définir les tenants et aboutissants de la gestion des questions marines (qui, quel mécanisme, mise à jour) et établir des critères pour assigner les questions/activités aux parties-clés
 - Développer une vision et établir des objectifs, incluant l'utilisation du Conseil du milieu marin du Nunavut comme plateforme pour la reconnaissance des questions marines.
 - Développer des possibilités de mentorat avec des partenaires externes
 - Créer une plateforme de discussion entre les parties
 - Effectuer des mises à jour régulières, des rapports et du suivi
- 3, Exécuter les responsabilités telles que stipulées dans la stratégie de collaboration.
- Utiliser l'évaluation environnementale stratégique dans la baie de Baffin et le détroit de Davis pour identifier et gérer les questions marines.
 - Encourager le gouvernement à consulter les communautés
 - Respecter l'Inuit Quajimajatugangit et le savoir scientifique
4. Améliorer la compréhension/gestion des questions marines au sein de l'organisation et au Nunavut.
- Surveiller les questions liées au milieu marin (par ex., le changement climatique, trafic maritime, etc..) et les lois.
 - Incorporer des thématiques marines dans les activités de la CNER (par ex., repas-partage, Journées de l'Inuit Quajimajatuqangit/Quajimaningit, réunions du Conseil).
 - Améliorer la compréhension des connexions entre le milieu marin, les habitants, leurs activités et leurs utilisations.
 - Produire un glossaire de terminologie marine pour le rendre disponible à la population.
 - Assister à des événements maritimes, accentuer les connexions entre les milieux d'eau douce et marin.
 - Incorporer les questions marines dans la stratégie de communication et d'engagement de la CNER.

8.0 Évaluation

8.1 Processus d'évaluation

Chaque année, la CNER évaluera les progrès réalisés dans la mise en vigueur des buts et objectifs de son plan stratégique et en intégrera un résumé sommaire dans son rapport public annuel.

- À quelle fréquence, et par rapport à quel critère, pour qui et pour quel but et objectif établi par la CNER, le cas échéant, cette évaluation devra-t-elle survenir? Nous organiserons plus d'une évaluation par an et si c'est le cas, pourquoi et quand?
- Plus précisément, quels buts et objectifs prévus dans notre plan stratégique sont en train de progresser et comment s'inscrivent-ils dans l'atteinte que nous nous sommes fixés?
- Que ferons-nous des données recueillies pendant cette évaluation?

- Que reste-t-il à accomplir maintenant, que devra-t-il se passer à l'avenir et de devrions-nous abandonner à cette étape-ci?
- Dans quelle mesure nos progrès s'harmonisent-ils avec la vision, la mission et les valeurs que nous avons adoptées dans notre plan stratégique. En d'autres mots, à cette étape-ci du plan global, la CNER a-t-elle réussi à joindre le geste à la parole?
- Dans quelle mesure notre plan opérationnel et les divers rapports annuels que nous avons publiés abordent-ils notre plan stratégique?
- Comment pouvons-nous utiliser les données que nous avons recueillies lors de notre évaluation pour instruire le prochain cycle de planification stratégique?
- Quelle validité peut-être accorder aux principes qui ont guidé nos avancées pendant la durée du plan stratégique? S'appliquent-ils encore? Si non, comment et pourquoi devraient-ils être révisés

9.0 Révisions

Suite à l'évaluation interne annuelle, la Commission déterminera si des révisions de son Plan stratégique quinquennal s'imposent.