

2014-2015

Table des matières

Message du ministre	3
Introduction.....	4
Aperçu territorial	5
Carte du Nunavut	6
Coup d'œil sur la fonction publique	7
Faits saillants et réalisations	11
Prix de longs services	14
Négociations avec les unités de négociation collective.....	16
Développement des ressources humaines	17
Profil de l'effectif	22
Représentation des Inuit et capacité de recrutement.....	22
Employés occasionnels et de relève	29
Recrutement et dotation	30
Relations de travail et évaluation des postes	34
Primes de bilinguisme	40
Stratégie de ressources humaines	42
Formation et perfectionnement professionnel	44
Journées d'immersion culturelle (IQ).....	48
Conclusion.....	50
Sources	51

Message du ministre



Conformément à la *Loi sur la fonction publique*, j'ai l'honneur de présenter le rapport annuel de la fonction publique pour la période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015.

Le mandat de notre gouvernement, *Sivumut Abluqta : Aller de l'avant ensemble*, définit des attentes et des objectifs clairs pour le développement de la fonction publique, notre principal objectif étant de créer une fonction publique solide et durable, qui est représentative de la population du territoire. Nous atteindrons cet objectif grâce à la mise en œuvre de notre stratégie de ressources humaines, laquelle définit les objectifs, les priorités ainsi que les mesures à prendre pour assurer l'équité et la transparence des pratiques de dotation en personnel et d'avancement professionnel au sein de la fonction publique, pour s'assurer que tous les ministères et organismes publics travaillent activement à accroître le nombre d'Inuit occupant des

postes de professionnels et de direction et pour favoriser les investissements dans l'éducation et dans la formation des fonctionnaires actuels et futurs.

De nombreuses mesures que prévoit la stratégie de ressources humaines exigent de nos organismes centraux, c'est-à-dire le ministère de l'Exécutif et des Affaires intergouvernementales et le ministère des Finances, qu'elles élaborent de nouveaux programmes, mettent en place des politiques et créent des outils qui s'inspirent des valeurs sociétales inuit pour nous permettre d'atteindre notre objectif d'une fonction publique dynamique, efficace et économique. Bon nombre de ces politiques et outils sont déjà en cours d'élaboration et d'autres sont prévus. C'est à cette fin que le gouvernement du Nunavut a organisé en 2014-2015 des séances de formation dans les collectivités de l'ensemble du territoire. Nous avons également épaulé les stagiaires de la fonction publique afin de les aider à assumer des responsabilités de plus en plus importantes au sein du gouvernement du Nunavut.

Les dispositions de la *Loi sur la fonction publique* traitant des activités politiques et de la divulgation d'actes répréhensibles ont été mises en œuvre par l'intégration de directives au Manuel des ressources humaines, qui dictent la conduite des employés en ce qui a trait à la participation à des activités politiques et à la dénonciation. Le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique a été révisé et mis à jour pour tenir compte des modifications apportées à la *Loi sur la fonction publique*. Ces changements ont été apportés en vue de définir et de préciser certains aspects des responsabilités des employés du gouvernement du Nunavut en lien avec le comportement éthique. Jeffrey Schnoor, c.r., a en outre été nommé responsable de l'éthique le 5 janvier 2015. Le responsable de l'éthique reçoit les plaintes, enquête au besoin et recommande des mesures à la suite de la divulgation d'actes répréhensibles.

Le gouvernement travaille avec acharnement à favoriser le développement de la fonction publique dans le cadre de son engagement à exercer une bonne gouvernance au moyen de l'utilisation judicieuse de nos ressources. Nous sommes déterminés à mettre en œuvre toutes les mesures prévues par la *Loi sur la fonction publique* et par la stratégie de ressources humaines, ainsi qu'à rendre des comptes à cet égard. Nous continuerons de travailler ensemble pour faire de notre fonction publique une réussite et offrir le meilleur à nos familles, à nos collectivités, à notre peuple et à notre jeune territoire, au profit de tous les Nunavummiut.

Sincèrement,

Le ministre Keith Peterson, député à l'Assemblée législative

Introduction

Le rapport annuel de la fonction publique présente les réalisations du gouvernement du Nunavut (GN) en ce qui concerne la gestion, le développement et l'administration de la fonction publique. Par le présent document, le ministre responsable de la *Loi sur la fonction publique* rend compte à l'Assemblée législative de la gestion et de l'orientation de la fonction publique.

Sivumut Abluqta : Aller de l'avant ensemble est un plan pour aider le gouvernement du Nunavut à atteindre les objectifs suivants au cours des quatre prochaines années (2014-2018) :

1. L'autonomie et l'optimisme par le truchement de l'éducation et de la formation;
2. Des familles en santé vivant dans des collectivités fortes et résilientes;
3. La croissance économique fondée sur le développement responsable de tous les secteurs;
4. La bonne gouvernance au moyen de l'utilisation judicieuse de nos ressources.

Les objectifs de la fonction publique en lien avec *Sivumut Abluqta* sont les suivants :

- Poursuivre l'amélioration des pratiques équitables et transparentes utilisées pour la dotation en personnel et l'avancement professionnel dans la fonction publique;
- S'assurer que tous les ministères et organismes publics du gouvernement travaillent activement au renforcement de l'emploi inuit;
- Continuer d'investir dans l'éducation et dans la formation des fonctionnaires actuels et futurs, en mettant l'accent sur l'augmentation du nombre d'Inuit occupant des postes de professionnels et de direction au sein de la fonction publique.

La déclaration des progrès accomplis par le GN en vue de l'augmentation du nombre d'Inuit dans la fonction publique constitue l'un des aspects importants du rapport annuel de la fonction publique. Le rapport donne également un aperçu de la situation de la fonction publique, et comprend notamment des renseignements sur tous les changements apportés à sa structure ou à son administration.

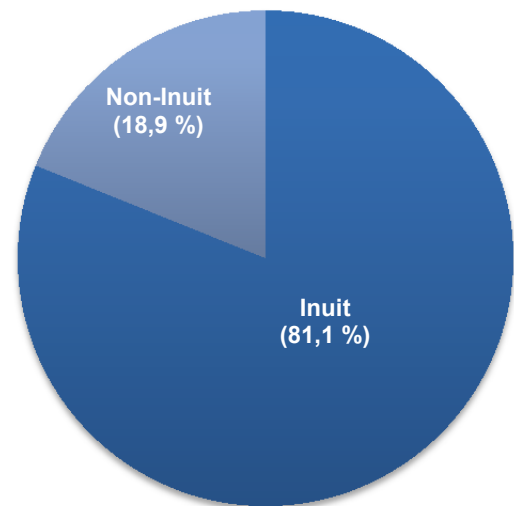
Le présent rapport nous donne l'occasion de célébrer nos réussites en matière de maintien en poste du personnel (prix de longs services), de recrutement, de dotation (nouveaux employés), de formation et de perfectionnement professionnel (programmes de formation et de perfectionnement professionnel des employés) et de relations avec les employés (négociation des conventions collectives, bien-être et engagement des employés). Le rapport présente aussi un profil de l'effectif fondé sur les statistiques d'emploi, une analyse des tendances et d'autres renseignements utiles pour dresser le portrait global de la fonction publique, en fonction de comparaisons d'une année à l'autre.

Aperçu territorial

Population estimée du Nunavut (juillet 2014) par origine (inuit ou non inuit), région et collectivité			
	Population totale	% d'Inuit	% de non- Inuit
Nunavut	36 585	81,1	18,9
Qikiqtaaluk	19 498	76,0	24,0
Arctic Bay	875	88,6	11,4
Cape Dorset	1 508	87,9	12,1
Clyde River	1 039	91,3	8,7
Grise Fiord	163	77,9	22,1
Hall Beach	895	88,9	11,1
Igloolik	2 007	89,5	10,5
Iqaluit	7 542	55,9	44,1
Kimmirut	481	87,3	12,7
Pangnirtung	1 613	87,6	12,4
Pond Inlet	1 673	89,8	10,2
Qikiqtarjuaq	526	89,2	10,8
Resolute	247	80,6	19,4
Sanikiluaq	924	88,6	11,4
Kivalliq	10 467	87,8	12,2
Arviat	2 611	91,6	8,4
Baker Lake	2 164	86,4	13,6
Chesterfield Inlet	387	91,0	9,0
Coral Harbour	961	90,9	9,1
Rankin Inlet	2 820	82,0	18,0
Naujaat (anciennement Repulse Bay)	1 068	90,0	10,0
Whale Cove	456	94,1	5,9
Kitikmeot	6 620	85,6	14,4
Cambridge Bay	1 684	75,7	24,3
Gjoa Haven	1 370	89,7	10,3
Kugaaruk	953	89,1	10,9
Kugluktuk	1 591	87,0	13,0
Taloyoak	998	90,7	9,3

Le Nunavut est jeune et en pleine croissance. En date du 1^{er} juillet 2014, sa population était estimée à 36 585 habitants, ce qui représente une augmentation de 3,2 %, ou de 1 151 personnes, par rapport à l'année précédente. Sur la population estimée totale, 11 389 personnes avaient moins de 15 ans, tandis que le nombre de personnes âgées de 55 à 59 ans a connu la plus importante croissance annuelle, soit 9,1 %. La population totale du Nunavut se compose de 18 963 hommes (52 %) et de 17 622 femmes (48 %). Depuis 2006, la population s'est accrue de 18,7 %, ce qui représente 5 773 personnes, pour un taux de croissance annuelle moyen de 2,3 %.

36 585 personnes vivent au Nunavut.



Carte du Nunavut

Total global des postes au sein du GN :

4 541

(Ce total inclut tous les postes au sein du GN, du Collège de l'Arctique du Nunavut, de la Société d'habitation du Nunavut et de la Société d'énergie Qulliq en date du 31 mars 2014. Vingt-deux postes existent également à l'extérieur du territoire.)

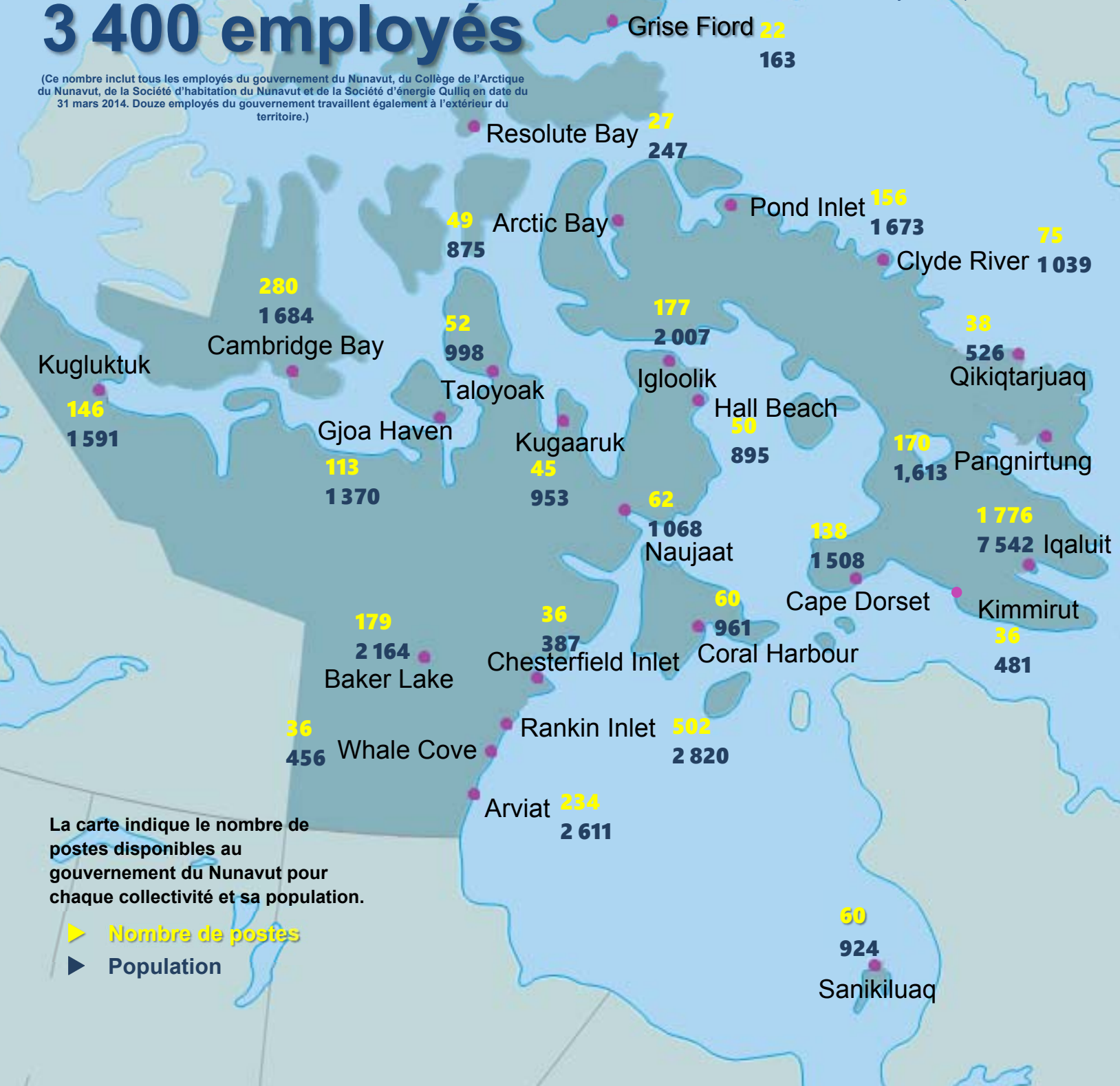
Effectif total du GN :

3 400 employés

(Ce nombre inclut tous les employés du gouvernement du Nunavut, du Collège de l'Arctique du Nunavut, de la Société d'habitation du Nunavut et de la Société d'énergie Qulliq en date du 31 mars 2014. Douze employés du gouvernement travaillent également à l'extérieur du territoire.)

36 585
personnes
vivent au
Nunavut

(Statistiques du Bureau de la statistique du Nunavut, au 1^{er} juillet 2014)

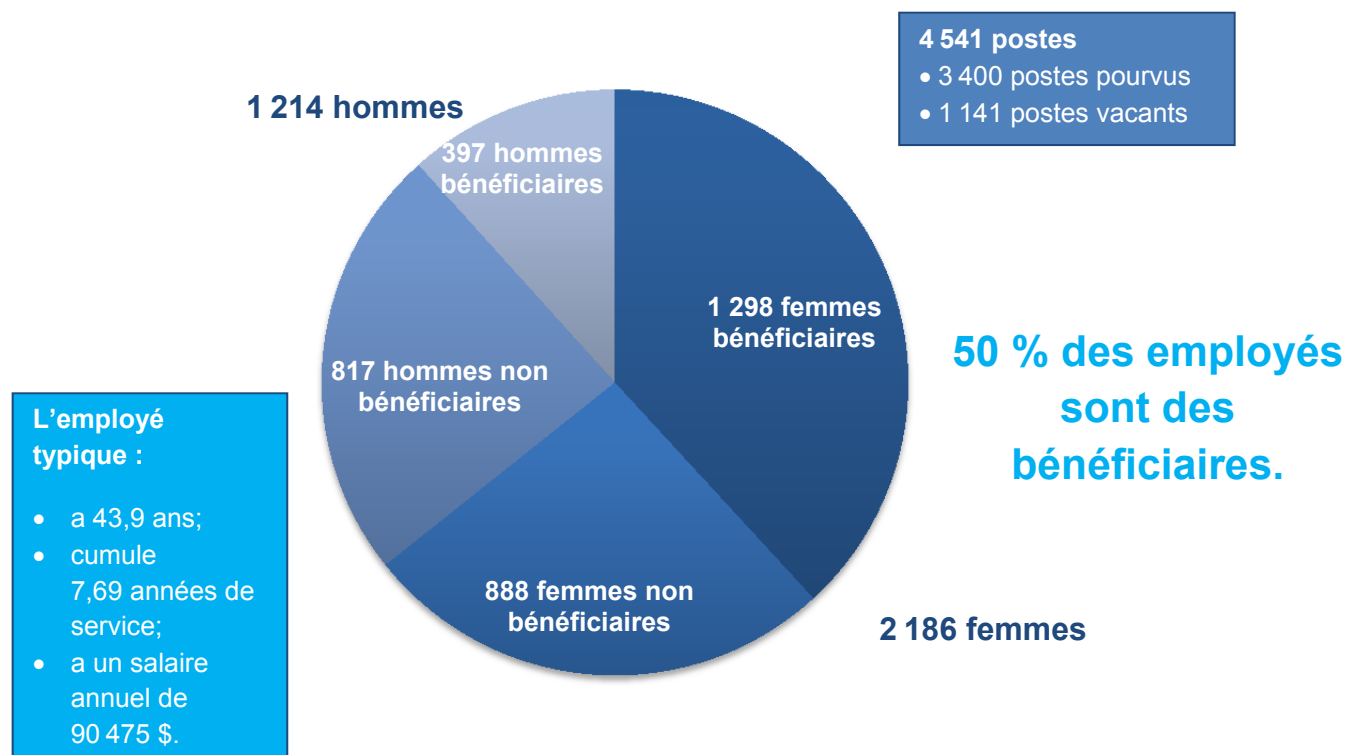


La carte indique le nombre de postes disponibles au gouvernement du Nunavut pour chaque collectivité et sa population.

- ▶ Nombre de postes
- ▶ Population

Coup d'œil sur la fonction publique

Le gouvernement du Nunavut produit régulièrement des rapports sur les statistiques d'embauche des bénéficiaires de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN) dans la fonction publique; il s'agit d'une exigence de l'Accord visant à faciliter la planification et l'élaboration d'initiatives pour favoriser une fonction publique représentative. Au cours de la dernière année, le nombre d'Inuit à l'emploi de la fonction publique est demeuré stable, ceux-ci représentant 50 % de l'effectif total. L'effectif inuit est à l'image des populations des collectivités : en effet, dans les collectivités où la population inuit totale est importante, le taux d'emploi d'Inuit dans la fonction publique est plus élevé. Par exemple, à Clyde River, où les Inuit comptent pour plus de 91 % de la population, leur taux d'emploi dans la fonction publique est de 74 %. (À moins d'indication contraire, les statistiques du présent rapport ne tiennent pas compte des chiffres de la Société d'énergie Qulliq [SEQ].)



Employés bénéficiaires par collectivité et exercice financier						
Collectivité	Mars 2014			Mars 2015		
	Postes pourvus	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	Postes pourvus	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires
Qikiqtaaluk	1 998	889	44 %	2 031	911	45 %
Arctic Bay	38	22	58 %	40	27	68 %
Qikiqtarjuaq	33	23	70 %	33	26	79 %
Cape Dorset	98	46	47 %	114	57	50 %
Clyde River	62	43	69 %	57	42	74 %
Grise Fiord	19	13	68 %	20	14	70 %
Hall Beach	37	27	73 %	43	27	63 %
Iqloolik	128	78	61 %	128	80	63 %
Iqaluit	1 240	439	35 %	1 265	438	35 %
Kimmitut	31	20	65 %	29	19	66 %
Nanisivik	-	-	-	0	0	-
Pangnirtung	119	64	54 %	116	71	61 %
Pond Inlet	126	79	63 %	121	73	60 %
Resolute Bay	17	7	41 %	18	9	50 %
Sanikiluaq	50	28	56 %	47	28	60 %
Kivalliq	843	481	57 %	882	521	59 %
Arviat	174	103	59 %	189	118	62 %
Baker Lake	148	82	55 %	148	77	52 %
Chesterfield Inlet	32	19	59 %	31	19	61 %
Coral Harbour	44	28	64 %	45	30	67 %
Rankin Inlet	368	208	57 %	388	229	59 %
Naujaat (anciennement Repulse Bay)	51	25	49 %	54	29	54 %
Whale Cove	26	16	62 %	27	19	70 %
Kitikmeot	454	266	59 %	473	264	56 %
Cambridge Bay	184	94	51 %	190	85	45 %
Gjoa Haven	79	55	70 %	84	62	74 %
Kugluktuk	114	68	60 %	114	63	55 %
Kugaaruk	40	26	65 %	42	29	69 %
Taloyoak	37	23	62 %	43	25	58 %
Autres	12	6	50 %	14	8	57 %
Winnipeg	5	3	60 %	5	4	80 %
Churchill	5	2	40 %	5	2	40 %
Ottawa	2	1	50 %	4	2	50 %
Total	3 307	1 642	50 %	3 400	1 704	50 %

* Ce tableau comprend les données de la SEQ.

Résumé de l'emploi pour 2014-2015 par collectivité (avec données sur l'embauchage des Inuit)						
Collectivité	Nombre total de postes	Postes vacants	Postes pourvus	% de la capacité	Bénéficiaires	
					Embauches	% d'Inuit
Arctic Bay	49	9	40	82 %	27	68 %
Qikiqtarjuaq	38	5	33	87 %	26	79 %
Cape Dorset	138	24	114	83 %	57	50 %
Clyde River	75	18	57	76 %	42	74 %
Grise Fiord	22	2	20	91 %	14	70 %
Hall Beach	50	7	43	86 %	27	63 %
Igloolik	177	49	128	72 %	80	63 %
Iqaluit	1 776	511	1 265	71 %	438	35 %
Kimmirut	36	7	29	81 %	19	66 %
Nanisivik	1	1	0	0 %	0	-
Pangnirtung	170	54	116	68 %	71	61 %
Pond Inlet	156	35	121	78 %	73	60 %
Resolute Bay	27	9	18	67 %	9	50 %
Sanikiluaq	60	13	47	78 %	28	60 %
Total – Qikiqtaaluk	2 775	744	2 031	73 %	911	45 %
Arviat	234	45	189	81 %	118	62 %
Baker Lake	179	31	148	83 %	77	52 %
Chesterfield Inlet	36	5	31	86 %	19	61 %
Coral Harbour	60	15	45	75 %	30	67 %
Rankin Inlet	502	114	388	77 %	229	59 %
Naujaat (anciennement Repulse Bay)	62	8	54	87 %	29	54 %
Whale Cove	36	9	27	75 %	19	70 %
Total – Kivalliq	1 109	227	882	80 %	521	59 %
Cambridge Bay	280	90	190	68 %	85	45 %
Gjoa Haven	113	29	84	74 %	62	74 %
Kugluktuk	146	32	114	78 %	63	55 %
Kugaaruk	45	3	42	93 %	29	69 %
Taloyoak	52	9	43	83 %	25	58 %
Total – Kitikmeot	636	163	473	74 %	264	56 %
Yellowknife	1	1	0	0 %	0	-
Winnipeg	7	2	5	71 %	4	80 %
Churchill	9	4	5	56 %	2	40 %
Ottawa	4	0	4	100 %	2	50 %
Total – Autres	21	7	14	67 %	8	57 %
Total	4 541	1 141	3 400	75 %	1 704	50 %

* En date du 31 mars 2015 – Comprend les données de la SEQ.

Coûts en ressources humaines de la fonction publique

En 2014-2015, le gouvernement du Nunavut a dépensé plus de 600 millions de dollars en rémunération et avantages sociaux pour ses employés. Ces données figurent pour la première fois dans le rapport annuel de la fonction publique. Dans les prochains rapports, ces données et les explications s'y rapportant seront approfondies. Le tableau ci-dessous présente la ventilation de certains coûts en ressources humaines par avantages sociaux.

Le tableau de droite présente en détail les dépenses annuelles de la fonction publique pour 2014-2015. Le montant total comprend toutefois les ajustements de fin d'exercice et les charges à payer, ainsi que les coûts en ressources humaines pour les entités qui sont consolidées dans les états financiers du gouvernement du Nunavut, mais qui ne font pas nécessairement partie de la fonction publique (par exemple, les administrations scolaires de district et la Société de développement du Nunavut). Il s'agit de sommes négligeables par rapport au montant total.

Coûts en ressources humaines de la fonction publique (en millions de dollars)	
Salaires normaux	395 290 \$
Heures supplémentaires	20 541 \$
Indemnités de vie dans le Nord	79 617 \$
Charge patronale	69 525 \$
Autre rémunération	22 242 \$
Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs	5 417 \$
Allocations de logement	4 258 \$
Total	596 890 \$*

* Chiffres tirés de l'annexe C des états financiers consolidés des comptes publics 2014-2015 du GN.

Principaux avantages de la fonction publique du Nunavut (en millions de dollars)	
Prime de bilinguisme	1 783 \$
Prime pour services continus	4 133 \$
Assurance maladie et dentaire – cotisations de l'employeur	4 359 \$
Régime d'assurance-invalidité de longue durée – cotisations de l'employeur	5 625 \$
Cotisations au régime de retraite – cotisations de l'employeur	26 702 \$
Cotisations au Régime de pensions du Canada – cotisations de l'employeur	10 157 \$
Cotisations à l'assurance-emploi – cotisations de l'employeur	5 253 \$
Allocations de logement	4 258 \$
Prestations pour congé de maternité, de paternité et d'adoption	3 729 \$
Indemnité de départ	2 359 \$

Le tableau de gauche montre certains coûts de l'employeur en avantages sociaux pour 2014-2015.



Faits saillants et réalisations

Aller de l'avant ensemble appelle à la création d'une fonction publique solide et durable. Pour atteindre ce but, le gouvernement du Nunavut se concentre sur deux grands objectifs :

- L'autonomie et l'optimisme par le truchement de l'éducation et de la formation;
- La bonne gouvernance au moyen de l'utilisation judicieuse de nos ressources.

À l'automne 2014, la stratégie de ressources humaines est entrée en vigueur à l'échelle du gouvernement du Nunavut. Elle cerne les domaines prioritaires pour le développement de la fonction publique du Nunavut et définit les initiatives à mettre en œuvre pour embaucher plus de bénéficiaires qualifiés de l'ARTN dès le début de leur carrière et en faire des administrateurs publics et de futurs dirigeants compétents.

La stratégie établit cinq priorités pour orienter les mesures à prendre pendant les quatre années de sa mise en œuvre :

- Accroître et améliorer l'emploi inuit au sein du GN;
- Recruter les personnes de talent dont nous avons besoin;
- Favoriser l'engagement et le perfectionnement des employés à tous les niveaux;
- Améliorer le service à la clientèle;
- Recueillir davantage de données sur l'effectif pour guider la planification et la prise de décisions.

Formation et perfectionnement professionnel

En 2014-2015, dans le cadre de ses efforts pour atteindre les objectifs de sa vision *Aller de l'avant ensemble* par l'intermédiaire de sa stratégie de ressources humaines, le gouvernement du Nunavut a notamment organisé des séances de formation pour plus de 615 employés en lien avec de nombreux programmes (orientation culturelle, formation linguistique, certificats en supervision et en gestion de conflits).

Améliorer le recrutement des Inuit

Le gouvernement du Nunavut et ses organismes sont déterminés à améliorer le recrutement des Inuit dans la fonction publique. À cette fin, l'équipe de recrutement du gouvernement a travaillé activement en 2014-2015 pour attirer des Inuit du territoire et d'ailleurs, notamment en organisant des présentations au Collège de l'Arctique du Nunavut à l'intention des étudiants en soins infirmiers, en informatique, en technologie environnementale et en études générales pour les informer des possibilités d'emploi au gouvernement du Nunavut. L'équipe de recrutement s'est également rendue à Ottawa pour faire la promotion de l'emploi au sein du GN auprès des étudiants du programme Nunavut Sivuniksavut et du Collège Algonquin lors du salon de l'emploi de ce dernier. La promotion des possibilités d'emploi au GN en inuktitut et en anglais à la radio de CBC figure aussi au nombre des nouvelles initiatives de recrutement.

Embauche

Le gouvernement du Nunavut s'efforce de rendre le processus d'affichage et d'attribution des postes le plus efficace possible. Pour l'exercice financier 2014-2015, il a fallu en moyenne 95 jours pour pourvoir aux postes vacants par concours. Cette donnée provient de la moyenne pondérée du temps nécessaire pour pourvoir aux postes dans les quatre régions de dotation (95 jours pour Kitikmeot, 138 jours pour Kivalliq, 125 jours pour Qikiqtaaluk et 79 jours pour Iqaluit [administration centrale]). Il s'agit d'une baisse par rapport aux années précédentes où la moyenne était de 133 jours.

Stages

Le gouvernement du Nunavut s'efforce d'accroître la proportion de bénéficiaires dans les postes de direction, comme les postes de directeur, de gestionnaire, de superviseur et de spécialiste (propres à chaque ministère), au sein de la fonction publique. Depuis 2001, 23 stagiaires ont réussi le programme de stage Sivuliqtiksat et ont obtenu des postes au sein de la fonction publique. Onze stagiaires participent actuellement au programme, et pour l'exercice financier 2014-2014, le taux de maintien en poste était de 100 %.

En 2014-2015, outre le programme de stage Sivuliqtiksat, le GN comptait également huit stagiaires affectés à divers ministères dans le cadre de différents programmes de stage. L'un de ces stagiaires a d'ailleurs réussi son programme en 2014-2015 et a obtenu le poste cible associé à son stage dans la fonction publique.

Bureau du représentant de l'enfance et de la jeunesse

Le poste de représentant de l'enfance et de la jeunesse a été établi en vertu de la *Loi sur le représentant de l'enfance et de la jeunesse* (2013), et M^{me} Sherry McNeil-Mulak a été nommée à ce poste le 16 juin 2014. Le représentant et le personnel du Bureau ont pour rôle d'œuvrer à la protection et à la promotion des droits et des intérêts des enfants et des jeunes du territoire et de veiller à l'écoute et à la prise en compte de leurs opinions dans les domaines qui les concernent par les organismes gouvernementaux et les autorités désignées, notamment en :

- sensibilisant la population aux droits des enfants;
- offrant des services de défense des droits aux enfants et aux jeunes;
- procédant à des examens systémiques des lois, politiques, programmes et services du gouvernement;
- enquêtant sur le cas de décès et de blessures chez les enfants.

Le Bureau est un organe indépendant de l'Assemblée législative du Nunavut, et le représentant de l'enfance et de la jeunesse n'est pas membre de la fonction publique. Tous les employés du Bureau sont toutefois considérés comme des fonctionnaires. En date du 31 mars 2015, le Bureau avait pourvu à quatre de ses huit postes.

Code de valeurs et d'éthique

Dans la foulée de l'entrée en vigueur de la *Loi sur la fonction publique* en 2013, le Code de valeurs et d'éthique a été révisé et mis à jour. Ses objectifs sont les suivants :

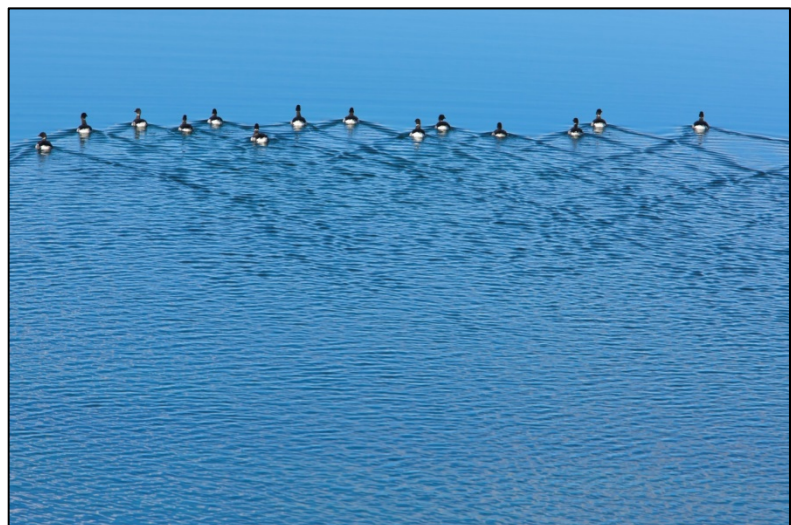
- (a) Affirmer l'engagement du GN à l'égard d'une fonction publique qui s'acquitte de ses fonctions et de ses responsabilités dans l'intérêt fondamental de la population et dans le respect des valeurs sociétales inuit;
- (b) Énoncer les valeurs et les principes qui guident la fonction publique du GN;
- (c) Établir les normes minimales de conduite pour tous les fonctionnaires du GN;
- (d) Définir de grands principes dont les ministères peuvent s'inspirer pour satisfaire à leurs obligations professionnelles ou pour se conformer aux normes nationales ou internationales régissant les services qu'ils offrent;
- (e) Établir un processus de conformité au Code.

Responsable de l'éthique

Jeffrey Schnoor, c.r., a été nommé responsable de l'éthique le 5 janvier 2015 et est officiellement entré en fonction le 1^{er} avril 2015.

Le responsable de l'éthique est nommé par le commissaire en Conseil exécutif du Conseil des ministres sur recommandation du ministre des Finances. Il n'est pas membre de la fonction publique et il est nommé pour un mandat de cinq ans. Le responsable de l'éthique possède d'importants pouvoirs d'enquête. Il peut notamment convoquer des témoins afin de recueillir leur témoignage et exiger la production de documents. Dans le cadre d'une enquête, il peut également pénétrer dans les locaux de n'importe quel ministère ou organisme public, et la décision de mener une enquête publique ou à huis clos lui revient. Les administrateurs généraux doivent collaborer aux enquêtes du responsable de l'éthique et garantir la collaboration de leurs employés.

Les employés du gouvernement du Nunavut sont encouragés à dénoncer tout acte répréhensible ayant eu lieu au travail ou sur le point de s'y produire. Lorsque les divulgations d'actes répréhensibles ne sont pas correctement traitées dans le cadre du processus de divulgation interne, les plaintes sont transmises au responsable de l'éthique, qui enquête au besoin et recommande les mesures qu'il juge appropriées pour corriger la situation.



Prix de longs services

Le gouvernement du Nunavut tient ses employés en haute estime et reconnaît la contribution de ceux qui se dévouent et se consacrent à la fonction publique depuis de nombreuses années, en remettant à ses employés cumulant 5, 10 ou 15 années ou plus de service un certificat d'appréciation et une épinglette au cours de cérémonies organisées à l'échelle du territoire.



Le ministre Peterson en compagnie des lauréats des prix (de gauche à droite) : Louise Flaherty, JP Deroy, Joanne Dignard, Julia Tautuajuk, George Koonoo et Kanitisse Idlout.

Les fonctionnaires ayant à leur actif 20, 25, 30 ou 35 années ou plus de service sont reconnus lors d'une cérémonie spéciale pendant laquelle leur est remis un prix non monétaire, et font l'objet d'une reconnaissance publique à l'Assemblée législative.

Pour 2014-2015, les lauréats cumulant 20 années ou plus de service étaient les suivants :

20 années

- Services communautaires et gouvernementaux : Darren Flynn, Madeline A. Manitok, Christine Nukapiak, Margaret Taylor et David Tulugak
- Développement économique et Transports : Jeannie Metuq et Shawn Maley
- Éducation : Julia Tautuajuk
- Environnement : George Koonoo
- Finances : Kerry E. Angidlik
- Santé : Mary Munick, Martha Willie, Mary Bender, Daphne Covernton, Joanne Dignard, Cathy Rose, Lavinia Nagmalik, Kanitisse Idlout, Mary Byrne, Carolina Hidalgo et Kathleen Irwin

- Collège de l'Arctique du Nunavut : Louise Flaherty
- Justice : JP Deroy

25 années

- Services communautaires et gouvernementaux : Edwin Zebedee
- Culture et Patrimoine : Joanna Quassa
- Éducation : Kathleen Okpik, Joëlie Tongak, Meeka Alivaktak, Elizabeth Tologanak, John Hummikuq, Kenneth Beardsall, Harry Adams et Jeeteetah Kalluk
- Environnement : Irene Tagoona
- Exécutif et Affaires intergouvernementales : Sheila Kolola
- Finances : Suzanne Wilkes
- Santé : Claudette Girouard-Qamanirq, Joapie Killiktee, Apea Sowdluapik, Rosie Kudlualik, Elizabeth Himga, Joan Killulark, Aloysia Aggark, Donna Spence et Ida Nakoolak
- Collège de l'Arctique du Nunavut : Richard Armstrong
- Justice : Jacques Fortier

30 années

- Éducation : Lena Metuq
- Santé : Dimaris Saimaut

35 années

- Services communautaires et gouvernementaux : Lorne Levy
- Collège de l'Arctique du Nunavut : Maryellen Thomas et Tirak Parr

Négociations avec les unités de négociation collective

La majorité des employés de la fonction publique font partie d'unités de négociation, qui sont représentées par un syndicat ou une association. Il existe trois unités de négociation, et chacune a sa propre convention collective.

État des négociations

Association des enseignants et enseignantes du Nunavut

En mai 2014, le gouvernement du Nunavut et l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut se sont entendus sur les conditions d'emploi des enseignants. La convention collective de l'Association est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2013 et sera échu le 30 juin 2017. En 2014-2015, l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut représentait 762 employés ainsi que 1 093 enseignants suppléants.

Syndicat des employés du Nunavut (SEN)

La convention collective de quatre ans du SEN venait à échéance le 30 septembre 2014, et les négociations sont en cours. En 2014-2015, le SEN représentait environ 2 000 employés embauchés pour une période indéterminée et déterminée, approximativement 578 employés occasionnels et quelque 2 500 employés de relève (affectation minimale d'une journée).

Société d'énergie Qulliq (SEQ) – SEN

La convention collective de la SEQ avec le SEN expirait en décembre 2013, et les négociations sont en cours. Le SEN-SEQ représente 142 employés nommés pour une période indéterminée et déterminée et environ 19 employés occasionnels de la SEQ.



Développement des ressources humaines

La Direction Sivumuaqatigiit planifie et dirige les initiatives visant à accroître le nombre d'Inuit à l'emploi du GN et leur maintien en poste. La direction offre également du soutien aux ministères concernant la formation et le perfectionnement de leur personnel, y compris les stagiaires, et elle est chargée de diriger et de coordonner les initiatives visant à soutenir le modèle décentralisé du gouvernement.

Programme de stage Sivuliqtiksat

Offert depuis 2001, le programme de stage Sivuliqtiksat est un stage d'une à trois années auprès d'un formateur désigné, qui s'accompagne d'un plan d'apprentissage personnalisé et qui propose des cours individuels et de groupe. Le ministère de l'Exécutif et des Affaires intergouvernementales (EAI) est responsable du financement et de l'administration du programme, qui peut accueillir un total de 16 stagiaires. Un coordonnateur à temps plein est disponible pour aider les ministères, les stagiaires, les formateurs désignés et les gestionnaires dans tous les aspects du programme. Les stagiaires sont des employés embauchés pour une période déterminée, pour participer à un programme d'apprentissage d'une durée spécifique offrant une garantie d'emploi aux stagiaires qui réussissent le programme et reçoivent des évaluations de rendement satisfaisantes. Depuis la création du programme, 25 bénéficiaires l'ont achevé avec succès.

En date du 31 mars 2015, 11 stagiaires participaient au programme Sivuliqtiksat, dans les postes suivants :

- Gestionnaire stagiaire, développement du sport et des loisirs, ministère des Services communautaires et gouvernementaux, Baker Lake
- Formateur principal stagiaire, accès aux métiers, Collège de l'Arctique du Nunavut, Rankin Inlet
- Directeur stagiaire, finances, ministère de la Santé, Iqaluit
- Gestionnaire stagiaire, traduction juridique, ministère de la Justice, Iqaluit
- Analyste stagiaire des documents, ministère des Services communautaires et gouvernementaux, Iqaluit
- Agent préposé stagiaire aux programmes de transports, ministère du Développement économique et des Transports, Cambridge Bay
- Coordonnateur exécutif stagiaire, Nunavummi Nangminiaqtunik Ikajuuti (NNI), ministère du Développement économique et des Transports, Iqaluit
- Gestionnaire stagiaire, industrie culturelle, ministère du Développement économique et des Transports, Pangnirtung
- Coordonnateur stagiaire de l'entretien (nord), ministère des Services communautaires et gouvernementaux, Pond Inlet
- Gestionnaire stagiaire, finances, Collège de l'Arctique du Nunavut, Arviat
- Agent d'approvisionnement, ministère des Services communautaires et gouvernementaux, Iqaluit

Processus, critères de qualification et exigences

L'EAI lance un appel de candidatures par ministère pour les postes de stagiaires dans le cadre du programme de stage Sivuliqtiksat chaque année ou tous les six mois, selon le nombre de postes disponibles. Les critères de qualification sont indiqués dans la description de poste et visent à pouvoir un poste cible à la fin du stage. D'autres renseignements sur le programme peuvent être obtenus à l'adresse suivante :

<http://www.gov.nu.ca/sites/default/files/files/Sivuliqtiksat%20Program%20Guidelines%20-%20Fr.pdf>

Promotion du programme et marketing

Un bulletin d'information est publié annuellement à l'échelle du gouvernement du Nunavut pour solliciter les candidatures pour le programme de stage Siviliqtiksat. Les offres de stage sont également affichées sur le site Web du GN, publiées dans les journaux du Nord et diffusées par câblodistribution dans toutes les langues officielles du Nunavut. L'équipe de recrutement et de dotation en fait également la promotion lors de présentations dans les écoles, tout comme le personnel de la Direction Sivumuaqatigiit dans le cadre de ses activités.

Examen et faits saillants du programme

Le programme fonctionne bien depuis sa création en 2001; il a été périodiquement mis à jour et amélioré au fil des années. En 2014-2015, la séance d'apprentissage en groupe du programme de stage Siviliqtiksat a eu lieu à Baker Lake. Six stagiaires ont participé à la séance de formation officielle sur la confiance en soi et la gestion du stress et du temps, et ont pris part à l'activité culturelle qui consistait à aller dans la toundra avec quelques aînés. Les stagiaires ont aussi eu l'occasion de découvrir le mode de vie de la région de Kivalliq et d'apprendre à utiliser les outils de chasse traditionnelle. Winnie Owingayak, membre de l'Inuit Qaujimagatuqangit Katimajit, a également donné une présentation sur le leadership inuit.

Difficultés du programme

Le programme pourrait accueillir plus de participants, puisque certains postes de stagiaire sont toujours à pourvoir au GN, notamment des postes spécialisés et de haute direction. Certains ministères ont invoqué le manque de personnel et de temps pour former des stagiaires pour expliquer pourquoi ils ne participent pas au programme. Le roulement de personnel et la réaffectation des formateurs perturbent aussi le programme, les stagiaires ne pouvant pas poursuivre le programme sans formateur.

Coûts du programme

Le programme est doté d'un budget de fonctionnement annuel d'environ 2 millions de dollars, ce qui comprend les salaires pour un maximum de 16 stagiaires, 25 000 \$ par stagiaire et par année pour la formation, l'enseignement et les frais de déplacement, les frais de fonctionnement et d'entretien et le salaire du coordonnateur du Sivuliqtiksat. Les fonds non dépensés ne sont pas retournés aux ministères ni reportés à l'année suivante.

Évaluation du programme

Depuis sa création, le taux de réussite global du programme pour les stagiaires se situe à 57 %. En 2014-2015, aucun stagiaire n'a abandonné le programme.

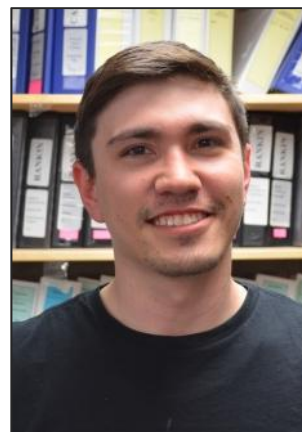
Maintien en poste des stagiaires à ce jour

	Stages achevés	Stages non achevés	Total
Total	23	17	40
Encore à l'emploi du GN	20	7	27
Direction	16	2	18
Spécialiste	2	2	4
Autre	2	3	5

Profils des diplômés du programme de stage Sivuliqtiksat

Shawn Watchorn

Shawn a été admis au programme en mars 2008 et a obtenu son diplôme en mai 2011. Il a effectué son stage à la Division de l'informatique et de la planification du ministère des Services communautaires et gouvernementaux (SCG), en tant qu'employé occasionnel. Après avoir réussi le programme de stage Sivuliqtiksat, Shawn a obtenu le poste cible d'analyste des documents pour le SCG.



Shawn avait ceci à dire sur son expérience du programme : « J'ai terminé mon stage en 2012 et j'ai pu commencer à travailler à temps plein en étant sûr de pouvoir m'acquitter de mes fonctions grâce à l'expérience acquise auprès de mon mentor et à la formation reçue grâce aux subventions du programme de stage. Je suis heureux de savoir qu'en 2013, un autre stagiaire a pu prendre ma place dans le programme et qu'il pourra donc profiter de la même expérience que j'ai eue; je me suis même proposé pour être son mentor. En tant que mentor, je peux aider cette personne à se familiariser avec le travail que nous effectuons, lui transmettre mon savoir et l'épauler dans différentes sphères pour l'aider à atteindre ses objectifs. »

Stages par ministère

En 2014-2015, huit stagiaires effectuaient des stages auprès de ministères ou d'organismes publics du gouvernement du Nunavut, qui cherchent à les aider à développer leurs compétences et à acquérir de l'expérience de travail en vue de l'obtention d'un poste permanent. Les profils de deux de ces stagiaires sont présentés ci-dessous.

Stages par ministère en 2014-2015		
Ministère ou organisme public	En cours	Réussis
Développement économique et Transports	3	0
Services à la famille	1	1
Finances	1	0
Justice	3	0
Société d'énergie Qulliq	1	0

Markoosie Qaunirq



Markoosie a commencé son stage en juin 2012 en tant que coordonnateur stagiaire des ressources humaines pour le ministère des Services à la famille. Il travaillait auparavant comme coordonnateur aux présences et aux congés au ministère de la Culture et du Patrimoine. À la fin de son stage, Markoosie a obtenu le poste d'agent préposé aux ressources humaines au ministère des Services à la famille.

Lorna Alexander

Lorna a commencé son stage en tant que consultante en matière d'évaluation des postes en août 2014. Elle travaillait auparavant comme coordonnatrice dans le même domaine. Lorna prévoit terminer son stage en août 2017.

« Je m'appelle Lorna Alexander, j'ai 24 ans, et je suis née et j'ai grandi à Iqaluit. En 2010, j'ai fréquenté le collège Willis à Ottawa pendant une année complète pour étudier l'administration des affaires et j'ai obtenu mon diplôme en septembre 2011. J'ai commencé ma carrière au gouvernement du Nunavut au ministère des Ressources humaines en tant que secrétaire de direction du sous-ministre en octobre 2011. Par la suite, j'ai occupé le poste de coordonnatrice en matière d'évaluation des postes à la Division de l'évaluation des postes jusqu'en décembre 2012, puis j'ai été nommée au poste de consultante stagiaire en matière d'évaluation des postes le 18 août 2014, poste que j'occuperai jusqu'en août 2017. J'en suis aux trois quarts de ma première année de stage et jusqu'à présent, j'aime vraiment ce que je fais. J'aime les défis que m'apporte le travail; rien n'est jamais totalement simple et il y a toujours quelque chose à faire. J'apprécie beaucoup mes collègues, puisqu'ils m'aident énormément à développer mes compétences pour réaliser mon plein potentiel. À la Division de l'évaluation des postes, nous travaillons en équipe et cette méthode de travail nous convient très bien. »



Programme d'emplois d'été équitables pour étudiants

2014 :

- 207 étudiants
- 173 étudiants inuit
- Taux de participation inuit de 83 %

Le Programme d'emplois d'été équitables pour étudiants (PEEEE) est conçu pour offrir des occasions d'emploi intéressantes à tous les étudiants du Nunavut, bénéficiaires ou non bénéficiaires, afin qu'ils acquièrent de la formation ou une expérience de travail pertinente au sein de la fonction publique.

Ce programme s'inscrit dans l'objectif global du GN visant à favoriser le développement des jeunes et à encourager l'apprentissage continu.

Les objectifs du programme sont les suivants :

1. Offrir des possibilités d'emploi ou de formation aux étudiants, qui leur permettront de :
 - développer leurs compétences et d'améliorer leur employabilité après l'obtention de leur diplôme;
 - financer leur éducation tout en les encourageant à terminer leurs études;
 - d'enrichir leur programme d'études;
 - d'évaluer les possibilités de carrière au sein de la fonction publique territoriale.
2. Faciliter l'embauche d'étudiants par les ministères dans le but de développer un bassin de candidats qualifiés pour de futures nominations au sein de la fonction publique.

Nombre de participants au PEEEE en 2014 par collectivité	
Arviat	10
Baker Lake	10
Cambridge Bay	17
Cape Dorset	5
Coral Harbour	2
Gjoa Haven	10
Grise Fiord	1
Hall Beach	1
Igloolik	6
Iqaluit	92
Kimirut	1
Kugaaruk	4
Kugluktuk	12
Naujaat (anciennement Repulse Bay)	3
Pangnirtung	8
Pond Inlet	5
Rankin Inlet	19
Whale Cove	1

Profil de l'effectif

Représentation des Inuit et capacité de recrutement

Le gouvernement du Nunavut est déterminé à augmenter le nombre d'Inuit au sein de la fonction publique afin que celle-ci soit représentative de la population et d'atteindre le maximum d'effectifs.

Dans le présent rapport, la capacité de recrutement est exprimée en pourcentage du nombre total de postes au sein du GN ayant été pourvus pendant l'exercice financier. L'emploi inuit est représenté par le pourcentage de postes occupés par des Inuit. La capacité et l'emploi inuit sont classés selon différentes catégories aux fins d'analyse.

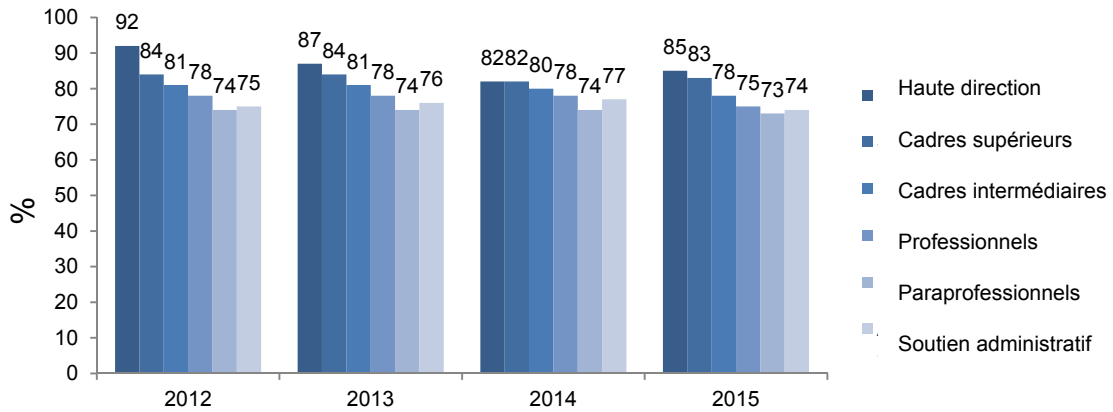
Services communautaires et gouvernementaux (SCG)
 Culture et Patrimoine
 Développement économique et Transports
 Exécutif et Affaires intergouvernementales (EAI)
 Services à la famille

Bureau de l'Assemblée législative
 Collège de l'Arctique du Nunavut (CAN)
 Société d'habitation du Nunavut (SHN)
 Société d'énergie Qulliq (SEQ)

Répartition de la capacité par ministère ou organisme public								
Ministère ou organisme	Mars 2014				Mars 2015			
	Total des postes	Vacants	Pourvus	% de la capacité	Total des postes	Vacants	Pourvus	% de la capacité
SCG	362	108	254	70 %	370	106	264	71 %
Culture et Patrimoine	89	21	68	76 %	92	23	69	75 %
Développement économique et Transports	142	42	100	70 %	141	43	98	70 %
Éducation	1 260	138	1 122	89 %	1 257	146	1 111	88 %
Environnement	129	29	100	78 %	129	33	96	74 %
EAI	99	24	75	76 %	99	21	78	79 %
Services à la famille	188	54	134	69 %	203	58	145	71 %
Finances	267	84	183	71 %	264	67	197	75 %
Santé	918	331	587	64 %	1 036	411	625	60 %
Justice	336	83	253	75 %	368	109	259	70 %
Bureau de l'Assemblée législative	33	10	23	70 %	42	11	31	74 %
CAN	193	31	162	84 %	40	6	34	85 %
SHN	103	31	72	70 %	167	29	138	83 %
SEQ	194	20	174	90 %	498	112	386	78 %
Total	4 313	1 006	3 307	77 %	4 541	1 141	3 400	75 %

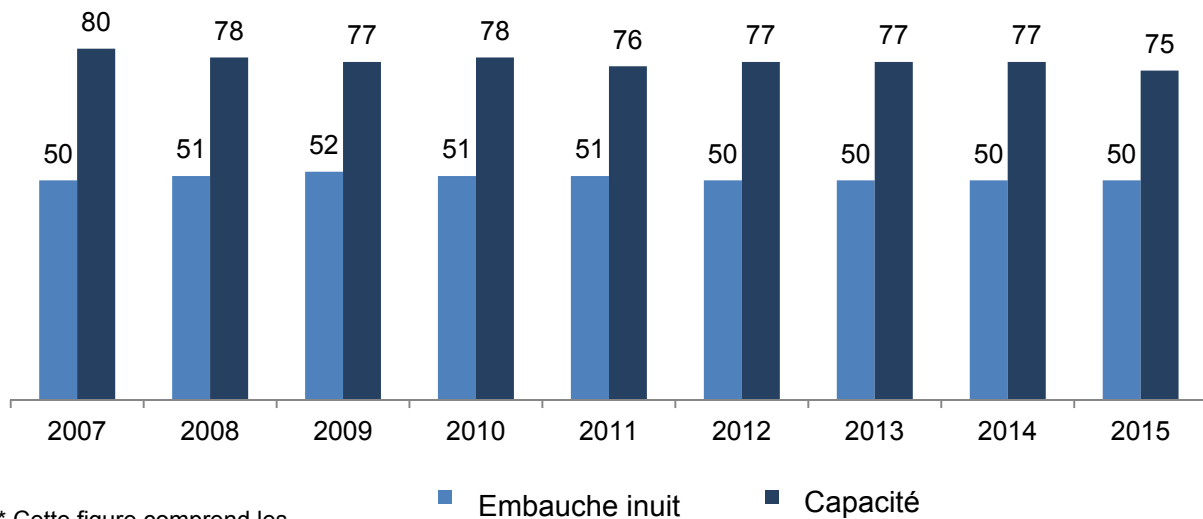
La figure suivante montre des statistiques connexes pour les années 2007 à 2015. La capacité de recrutement et le nombre de bénéficiaires sont demeurés relativement stables au cours de sept dernières années.

% de la capacité par catégorie d'emploi et exercice financier



* Cette figure comprend les chiffres de la SEQ.

Embauche inuit et capacité de recrutement par exercice financier



* Cette figure comprend les chiffres de la SEQ.

Capacité et embauche inuit par ministère pour 2014-2015						
Ministère	Total des postes				Bénéficiaires	
	Total des postes	Vacants	Pourvus	% de la capacité	Embauches	% d'Inuit
SCG	370	106	264	71 %	104	39 %
Culture et Patrimoine	92	23	69	75 %	51	74 %
Développement économique et Transports	141	43	98	70 %	51	52 %
Éducation	1 257	146	1 111	88 %	575	52 %
Environnement	129	33	96	74 %	34	35 %
EAI	99	21	78	79 %	55	71 %
Services à la famille	203	58	145	71 %	90	62 %
Finances	264	67	197	75 %	90	46 %
Santé	1 036	411	625	60 %	311	50 %
Justice	368	109	259	70 %	110	42 %
Bureau de l'Assemblée législative	42	11	31	74 %	18	39 %
Total	4 001	1 028	2 973	74%	1 489	50%

Capacité et embauche inuit par organisme public pour 2014-2015						
Organisme public ou société	Total des postes				Bénéficiaires	
	Total des postes	Vacants	Pourvus	% de la capacité	Total des postes	% d'Inuit
CAN	220	48	172	78 %	93	54 %
SHN	108	30	78	72 %	25	32 %
SEQ	212	35	177	83 %	97	55 %
Total	540	113	427	79 %	215	50 %

Capacité et embauche inuit par catégorie d'emploi pour 2014-2015						
Catégorie d'emploi	Total des postes				Bénéficiaires	
	Total des postes	Vacants	Pourvus	% de la capacité	Total	% d'Inuit
Haute direction	40	6	34	85 %	15	44 %
Cadres supérieurs	167	29	138	83 %	28	20 %
Cadres intermédiaires	498	112	386	78 %	94	24 %
Professionnels	1 610	403	1 207	75 %	322	27 %
Paraprofessionnels	1 573	421	1 152	73 %	821	71 %
Soutien administratif	653	170	483	74 %	424	88 %
Total	4 541	1 141	3 400	75 %	1 704	50 %

* Ce tableau comprend les chiffres de la SEQ.

L'effectif du gouvernement du Nunavut se compose de 2 186 femmes et de 1 214 hommes. Les employés bénéficiaires de sexe féminin représentent le plus important groupe de la fonction publique avec 1 298 femmes, soit 38 % de l'effectif total de la fonction publique. Par comparaison, les employés bénéficiaires de sexe masculin forment le plus petit groupe de la fonction publique, avec 397 hommes, pour 12 % de l'effectif total.

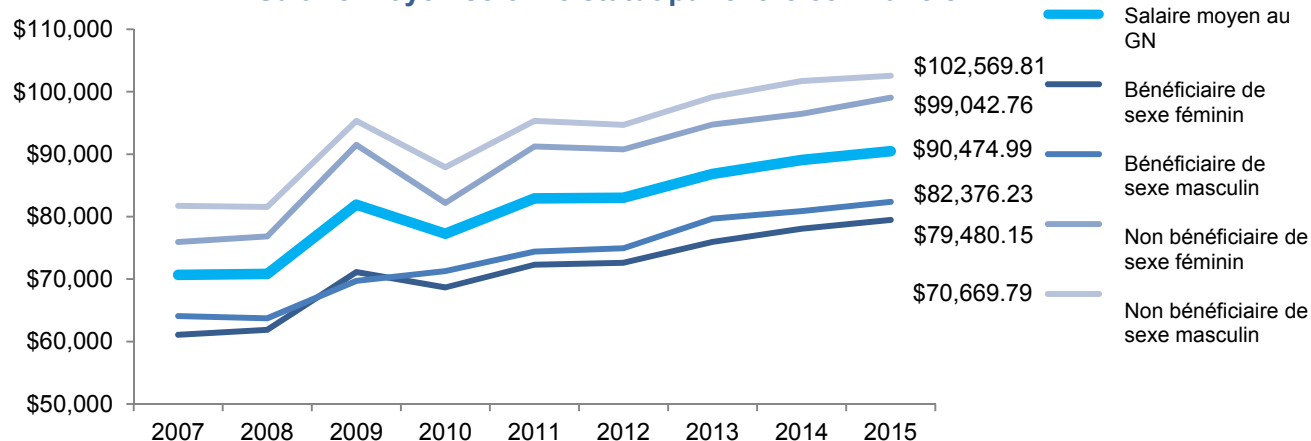
50 % sont des bénéficiaires.



Rémunération des employés

Le salaire de base annuel moyen d'un employé du gouvernement du Nunavut est de 90 475 \$. Le salaire moyen des femmes s'élève à 87 424 \$, et celui des hommes, à 95 978 \$. Cet écart s'explique par l'examen des niveaux de poste, qui permet de constater que les femmes occupent moins de postes de professionnels et de direction que leurs collègues masculins. La présente section propose un examen de la rémunération dans la fonction publique par catégorie d'emploi et par exercice financier. De façon générale, les salaires moyens au sein de la fonction publique ont augmenté depuis 2007.

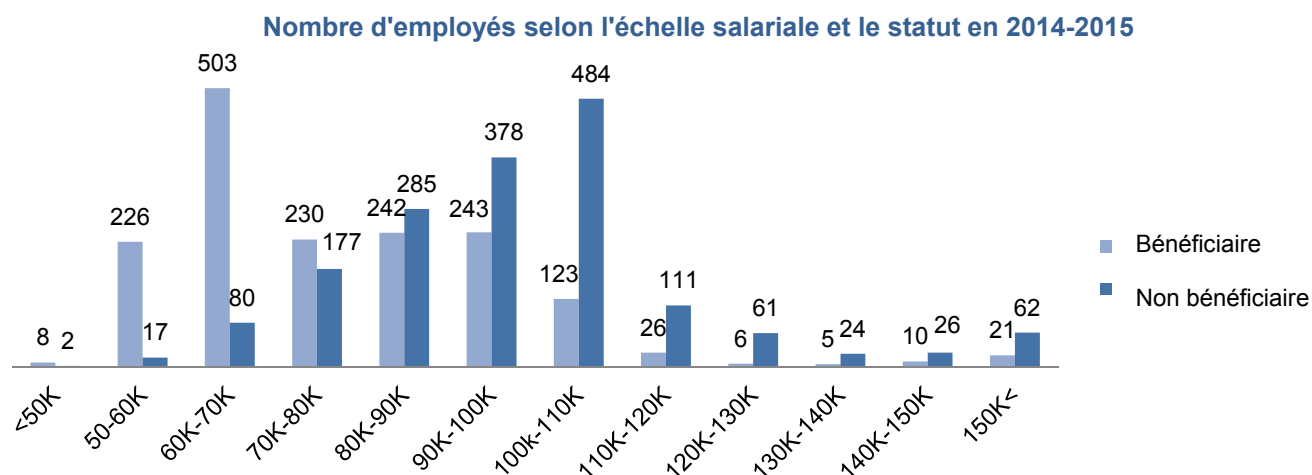
Salaire moyen selon le statut par exercice financier



Les employés bénéficiaires sont plus nombreux que les employés non bénéficiaires à toucher un salaire de 80 000 \$ ou moins par année. En revanche, les employés non bénéficiaires forment le plus important groupe d'employés touchant un salaire de 80 000 \$ ou plus.

Pour l'exercice 2014-2015, 959 fonctionnaires du Nunavut ont gagné un salaire annuel de 100 000 \$ ou plus, et sur ces 959 employés, 191 étaient des bénéficiaires et 768 ne l'étaient pas.

Depuis 2007, les salaires des employés bénéficiaires et non bénéficiaires de sexe masculin sont constamment plus élevés que ceux de leurs collègues de sexe féminin. Les salaires des employés bénéficiaires de sexe féminin sont ceux qui ont connu la croissance la moins rapide.



Statistiques sur la durée de service et sur l'employé moyen

L'employé bénéficiaire de sexe féminin moyen :	L'employé bénéficiaire de sexe masculin moyen :
<ul style="list-style-type: none"> • a 43,7 ans; • gagne 79 480 \$ (salaire annuel de base); • compte 9,4 années de service continu. 	<ul style="list-style-type: none"> • a 43,5 ans; • gagne 82 376 \$; • compte 8,4 années de service continu.
L'employé non bénéficiaire de sexe féminin moyen :	L'employé non bénéficiaire de sexe masculin moyen :
<ul style="list-style-type: none"> • a 43,2 ans; • gagne 99 042 \$; • compte 5,9 années de service continu. 	<ul style="list-style-type: none"> • a 45,2 ans; • gagne 102 569 \$; • compte 6,4 années de service continu.

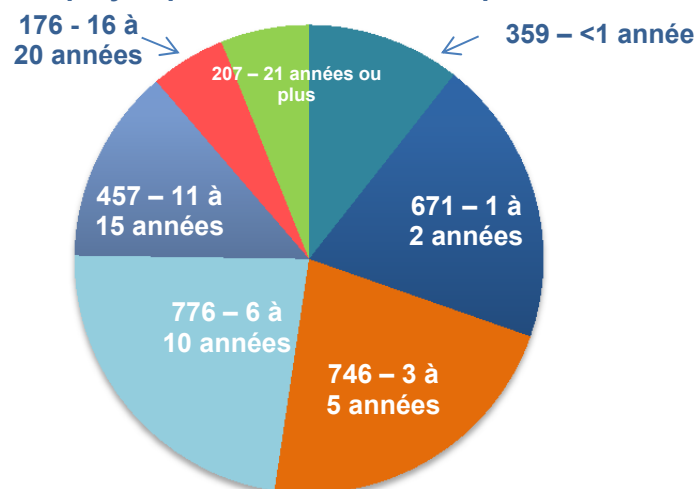
Au cours de l'exercice financier 2014-2015, les fonctionnaires du Nunavut cumulaient en moyenne 7,69 années de service. Les femmes bénéficiaires comptent le plus d'années de service continu (9,43 années) et ont le salaire moyen le moins élevé. Les femmes non bénéficiaires comptent le moins d'années de service continu (5,98 années) et figurent au deuxième rang pour le salaire moyen le plus élevé.

La plupart des fonctionnaires cumulent 10 années de service ou moins auprès du GN; sur les 3 400 employés du gouvernement, 842 comptent 11 années ou plus de service, 1 524 en comptent de 3 à 10 et 1 034 en

cumulent moins de trois.

	Nombre d'employés par années de service de 2007 à 2015								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Moins d'une année	410	422	410	518	471	451	392	319	359
1 à 2 années	736	699	612	606	663	714	745	700	671
3 à 5 années	585	488	619	733	738	661	699	728	746
6 à 10 années	516	598	601	648	614	722	756	788	776
11 à 15 années	163	160	181	270	321	363	448	455	457
16 à 20 années	144	140	132	139	125	130	134	162	176
21 années ou plus	130	135	148	180	186	195	192	198	207

Nombre d'employés par années de service pour 2014-2015

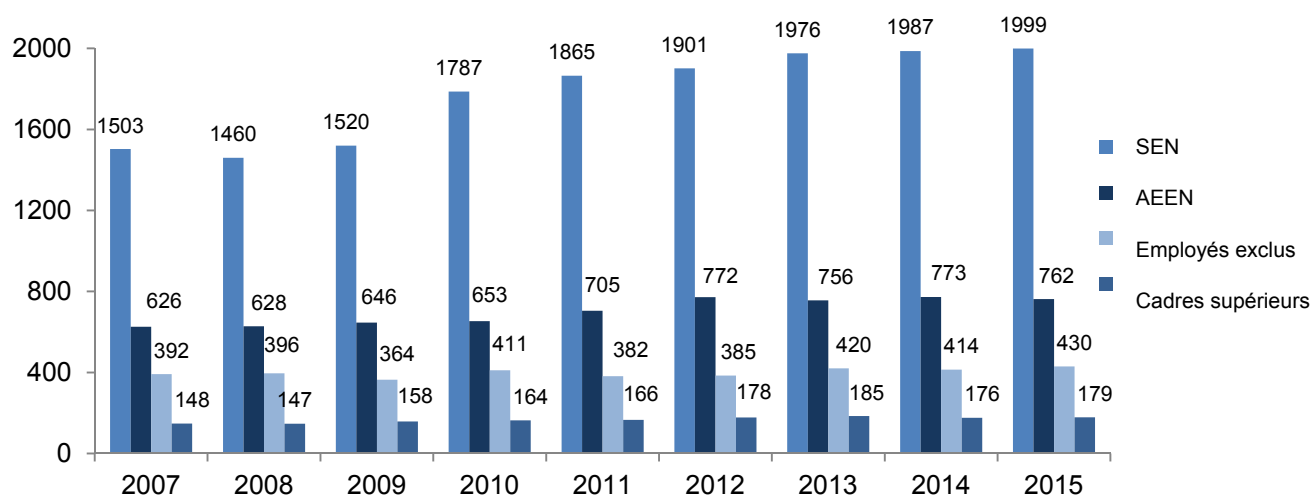


Groupes d'employés

Le GN compte quatre groupes d'employés : le Syndicat des employés du Nunavut (SEN), l'Association des enseignants et des enseignantes du Nunavut (AEEN), les employés exclus (EXC) et les cadres supérieurs (CSU). Le SEN représente environ 60 % des employés du GN. Les enseignants comptent pour environ 22 % des fonctionnaires, les employés exclus, 13 %, et les cadres supérieurs, 5 %. Les échelles de rémunération des employés exclus et des cadres supérieurs sont liées aux échelles négociées dans le cadre de la convention collective du SEN, mais ces employés ne font partie d'aucune unité de négociation collective.

SEN	AEEN
1 999 postes pourvus sur 2 838	762 postes pourvus sur 805
EXC	CSU
430 postes pourvus sur 592	179 postes pourvus sur 210

Nombre d'employés par groupe et exercice financier



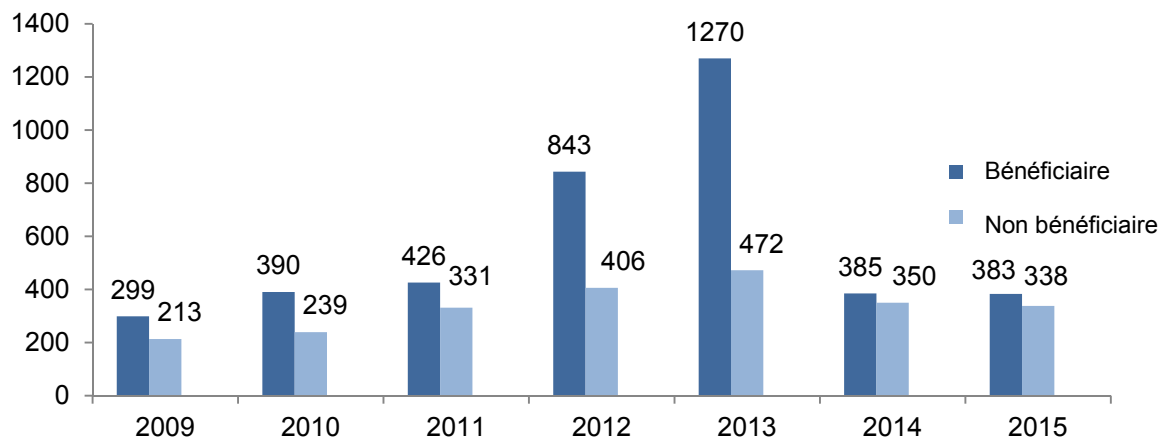
Employés occasionnels et de relève

Le gouvernement du Nunavut embauche des employés occasionnels et de relève pour combler des besoins de manière temporaire. La *Loi sur la fonction publique* définit un fonctionnaire occasionnel de la façon suivante : « Toute personne embauchée pour exécuter un travail de nature temporaire ou occasionnelle ou pour parer à une urgence ». En général, les postes occasionnels sont créés pour des projets spéciaux, en cas de surcharge de travail ou pour remplacer des employés en congé, y compris des postes occasionnels de personnel infirmier. La *Loi* définit un fonctionnaire de relève de la manière suivante : « Personne employée pour une période déterminée ou indéterminée, au besoin ou dans les situations d'urgence, pour fournir des services habituellement fournis par d'autres fonctionnaires ».

Employés occasionnels et de relève

Le nombre d'employés occasionnels a diminué par rapport aux exercices précédents, en raison du classement et du reclassement de nombreux employés occasionnels dans la catégorie des employés de relève. En effet, en 2013-2014, il y avait 735 employés occasionnels, alors qu'ils n'étaient que 721 en 2014-2015. Le nombre d'employés de relève s'établissait à 1 634 en 2013-2014 et a augmenté pour se fixer à 2 446 en 2014-2015; 86 % des postes de relève étaient occupés par des bénéficiaires.

Employés occasionnels par statut et exercice financier



Le nombre d'employés occasionnels et de relève ne représente pas le nombre total de personnes embauchées par le GN pour occuper des postes occasionnels et de relève. Il représente le nombre de postes occupés par de tels employés, et dans le cas des employés de relève, il comprend le nombre total de personnes disponibles pour effectuer des tâches. Un employé peut occuper plus d'un poste occasionnel ou de relève pour accumuler des heures équivalant à un poste à temps plein. Par exemple, un employé de relève peut simultanément occuper un poste de concierge, de secrétaire et de commis interprète. Bien qu'il s'agisse d'un seul et même employé, cette personne occupe trois postes. De ce fait, aux fins des statistiques, trois postes sont comptés et non un seul employé.

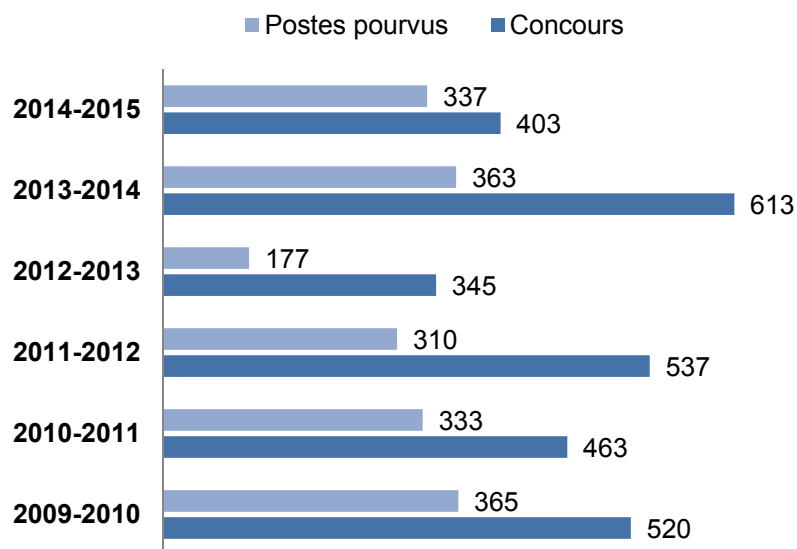
Recrutement et dotation

En 2014-2015, l'équipe de recrutement s'est rendue au CAN à diverses reprises pour présenter le PEEEE aux étudiants en soins infirmiers, en informatique, en technologie environnementale et en études générales pour les informer des possibilités d'emploi au gouvernement du Nunavut. Ces présentations ont été très bien accueillies et l'équipe répétera l'expérience dans les années à venir. Lors d'une visite à Ottawa, l'équipe a en outre fait la promotion du GN comme employeur de choix auprès des étudiants du programme Nunavut Sivuniksavut et du Collège Algonquin, lors du salon de l'emploi de celui-ci. L'équipe avait également un kiosque de recrutement au salon professionnel de la Chambre de commerce du Baffin à Kimmirut.

Un consultant en recrutement bilingue parlant l'inuktitut fait l'annonce des possibilités d'emploi au gouvernement du Nunavut à la radio de CBC aux deux semaines afin de rejoindre un plus grand nombre de Nunavummiut.

En ce qui concerne le recrutement et la dotation, Iqaluit est considérée comme une région distincte des régions de Qikiqtaaluk, de Kivalliq et de Kitikmeot, aux seules fins de répartition des responsabilités en dotation et d'analyse des données.

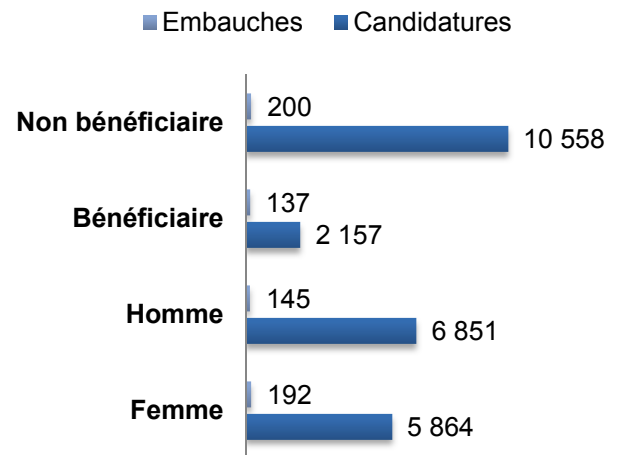
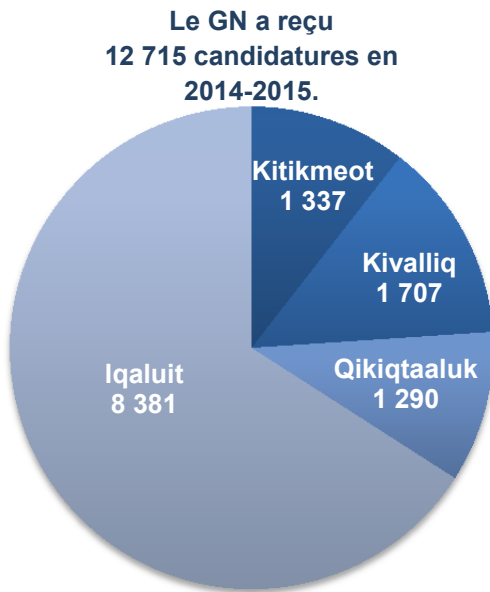
Concours et embauches



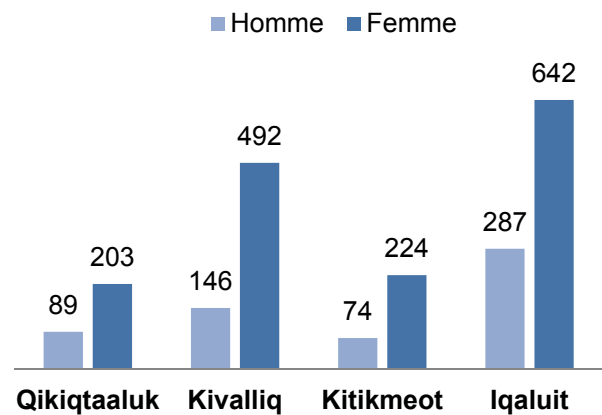
En 2014-2015, le GN a lancé 403 concours qui se sont traduits par l'embauche de 337 employés. Ces figures illustrent les résultats des concours tenus au cours de l'exercice.

Le gouvernement du Nunavut a embauché 337 nouveaux employés au cours de l'exercice, dont 137 bénéficiaires. La répartition du nombre de bénéficiaires par région est la suivante : 22 dans la région de Qikiqtaaluk, 39 dans la région de Kivalliq, 23 dans la région de Kitikmeot et 53 à Iqaluit. Le nombre de bénéficiaires embauchés représente 41 % des personnes embauchées au cours de l'exercice. Le GN a embauché 26 employés de moins par rapport à l'exercice précédent.

Le GN a reçu 12 715 candidatures au cours de l'exercice 2014-2015, dont 2 157 provenaient de bénéficiaires, ce qui représente une baisse par rapport aux 2 598 candidatures de bénéficiaires reçues lors de l'exercice précédent.



2 157 candidatures provenaient de bénéficiaires

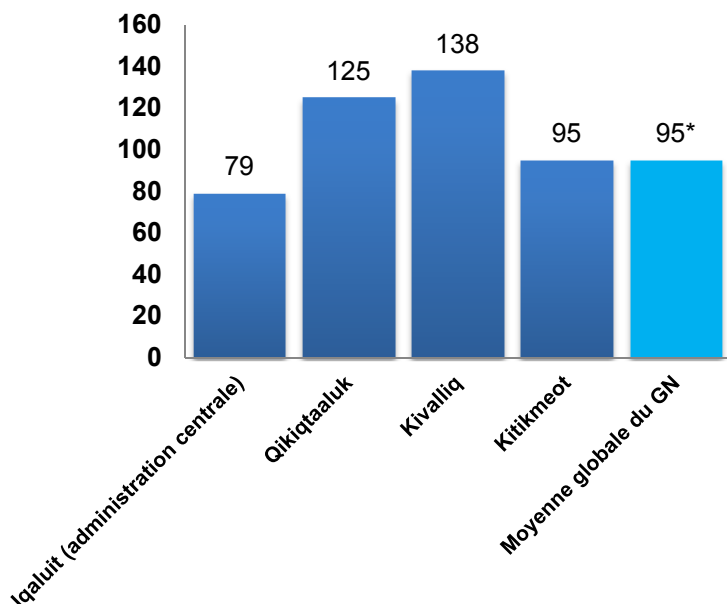


Sommaire des candidatures par exercice						
Exercice	Nombre de postes affichés	Nombre de candidatures	Hommes	Femmes	Bénéficiaires	Non bénéficiaires
2010-2011	463	6 153	3 566	2 587	1 445	4 708
2011-2012	537	9 670	5 528	4 142	1 685	7 805
2012-2013	345	8 152	4 590	3 562	1 857	6 295
2013-2014	614	11 952	6 579	5 373	2 598	9 358
2014-2015	403	12 715	6 851	5 864	2 157	10 558

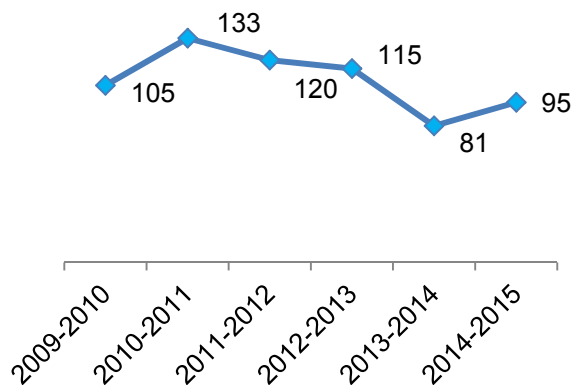
Temps requis pour le recrutement et la sélection

Le temps requis pour le recrutement et la sélection correspond au nombre moyen de jours civils nécessaires pour pourvoir à un poste permanent à temps plein. Cette mesure donne un aperçu de la capacité du gouvernement du Nunavut à offrir des services de ressources humaines efficaces, efficients et transparents. En 2014-2015, le temps moyen pour pourvoir à un poste entre le moment de son affichage et l'embauche d'un candidat était de 95 jours. Il s'agit d'une hausse par rapport à l'exercice précédent (81 jours), mais d'une baisse importante par rapport à la durée de 133 jours enregistrée en 2011.

Temps moyen requis en jours pour pourvoir à un poste par région en 2014-2015



Temps moyen requis en jours pour pourvoir aux postes à durée indéterminée et déterminée



* Le nombre moyen de jours nécessaires pour pourvoir à un poste est calculé à partir du moment où le poste est affiché jusqu'à l'embauche d'un candidat. La moyenne est pondérée en fonction du nombre de postes pourvus dans chaque région. Comme une plus grande proportion de postes ont été pourvus dans la région de l'administration centrale, la moyenne de jours nécessaires pour pourvoir à un poste (79 jours) pour cette région fait l'objet d'une pondération plus importante que celles des autres régions.

La concurrence accrue pour le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée et instruite qui a cours aujourd'hui et qui se poursuivra pendant la prochaine décennie fait en sorte que le temps requis pour pourvoir à un poste constitue un risque pour le fonctionnement du gouvernement du Nunavut et la prestation des programmes et des services lorsque d'autres organisations parviennent à recruter les candidats plus rapidement que le GN. En 2011, après soustraction du temps consacré à la préparation des concours au sein des

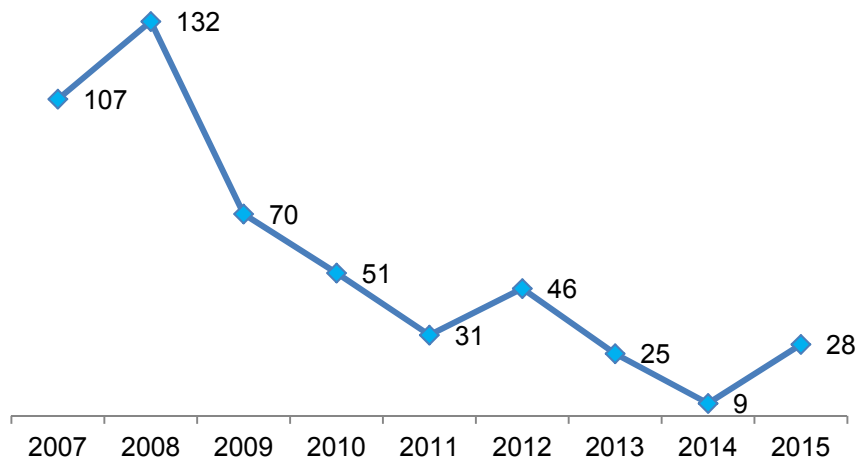
ministères, à l'analyse des besoins de logement et à la désignation des postes, il fallait environ 133 jours pour pourvoir à un poste. En date du 31 mars 2015, cette durée a été réduite pour s'établir à 95 jours. Le GN continuera d'améliorer l'efficacité et l'efficience de son processus de dotation à l'aide des nouveaux mécanismes prévus par la *Loi sur la fonction publique*, comme l'utilisation des listes d'admissibilité et des concours à admissibilité restreinte.

Le temps moyen nécessaire pour pourvoir à un poste est calculé en divisant le nombre de jours civils requis pour pourvoir à tous les postes à durée indéterminée et déterminée par le nombre total de postes à durée indéterminée et déterminée pourvus au cours d'un exercice financier donné.

Nominations directes

Le gouvernement du Nunavut tient résolument à pourvoir aux postes au moyen de concours. Toutefois, dans certaines circonstances, les nominations directes sans concours sont appropriées. Les nominations directes sont principalement utilisées pour garantir le maintien d'une fonction publique compétente et représentative, et elles sont également appropriées dans certaines situations où le processus de recrutement a échoué lorsque des postes sont difficiles à pourvoir.

Nominations directes par exercice



Pour l'exercice 2014-2015, le Conseil exécutif a approuvé 28 nominations directes, dont 27 étaient des nominations de bénéficiaires, comparativement à neuf pour l'exercice précédent. Quatre nominations directes ont été faites à Iqaluit, 23 dans la région de Baffin, trois dans la région de Kivalliq et deux dans la région de Kitikmeot.

Appels à l'encontre de nominations

Les employés bénéficiaires et non bénéficiaires du gouvernement du Nunavut ont le droit de faire appel des nominations dans la fonction publique. Au total, 74 appels ont été entendus en 2014-2015, ce qui représente une hausse par rapport aux 61 appels entendus lors de l'exercice précédent.

Statistiques relatives aux appels à l'encontre de nominations par catégorie d'employés et exercice								
Catégorie d'employés	2013-2014				2014-2015			
	Rejetés	Reçus	Retirés	Total	Rejetés	Reçus	Retirés	Total
Syndiqués	40	6	-	46	47	7	1	55
Exclus et cadres supérieurs	11	4	-	15	16	3	0	19
Total	51	10	-	61	63	10	1	74

Relations de travail et évaluation des postes

Griefs

Griefs actifs reportés en date du 31 mars 2015				
	Grief de principe	Grief collectif	Grief individuel	Total
SEN	13	2	63	78
AEEN	1	0	0	1
Employés exclus	0	0	0	0

Sommaire des griefs pour 2014-2015				
	Grief de principe	Grief collectif	Grief individuel	Total
SEN	5	0	26	31
AEEN	1	0	1	2
Employés exclus	0	0	2	2

Un grief est une plainte généralement formulée par une personne, mais parfois par un syndicat ou la direction, au sujet de l'interprétation ou de l'application d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'une directive ou d'un autre instrument créé ou instauré par la direction concernant les conditions d'emploi, les dispositions d'une convention collective, les décisions arbitrales, les mesures disciplinaires, les lettres de réprimande et les congédiements. La procédure de règlement des griefs sert à résoudre les conflits entre les employés syndiqués et

le GN. Les employés exclus peuvent se prévaloir de la procédure de règlement des griefs que prévoit le *Règlement sur la fonction publique*. En 2014-2015, 35 griefs ont été déposés.

Grief de principe : se rapporte aux situations où le syndicat dépose une plainte alléguant un manquement aux dispositions de la convention collective résultant de l'instauration par l'employeur d'une directive ou d'une politique qui contrevient aux dispositions de la convention collective.

Grief collectif : désigne les situations où plus d'un membre du syndicat dépose un grief alléguant un défaut de l'employeur à reconnaître leurs droits collectifs à l'égard de modalités et conditions précises de la convention collective.

Grief individuel : se rapporte à une personne visée par le grief, déposé par cette personne ou le syndicat au nom de cette personne.

Évaluation des postes

Le programme d'évaluation des emplois du gouvernement du Nunavut fait en sorte que tous les postes sont évalués en temps opportun et en fonction de critères établis de manière juste et équitable. Cela comprend la prestation de conseils d'experts et de directives aux ministères du GN et aux organismes publics concernant leur structure organisationnelle. Tous les types de postes occasionnels sont évalués dans le cadre du programme d'évaluation des emplois, notamment les mesures de dotation en personnel pour les postes occasionnels et de relève et les dossiers des étudiants du PEEEE. Seuls les employés du programme ont le pouvoir de modifier les fiches des postes; ainsi, toutes les demandes de modification des renseignements relatifs au poste, comme les codes de répartition, les codes de ministère et les corrections à apporter, doivent aussi être traitées par l'intermédiaire du programme d'évaluation des emplois.

Au cours de l'exercice 2014-2015, le personnel du programme d'évaluation des emplois a traité 2 698 mesures. Ces mesures se rapportaient notamment à l'ouverture de tous les types de dossiers de dotation à l'échelle du GN (demandes d'ouverture de concours pour la dotation ordinaire, nominations directes, mutations à l'interne et création de nouveaux postes). Le personnel du programme a également travaillé en collaboration avec les ministères pour leur offrir des services de conseil et d'analyse concernant la conception organisationnelle. Il a examiné des changements proposés et relevé des points à améliorer en ce qui a trait à la structure organisationnelle du gouvernement et aux évaluations. Le personnel encadre aussi les ministères tout au long de la phase de mise en œuvre après l'approbation du Conseil exécutif.

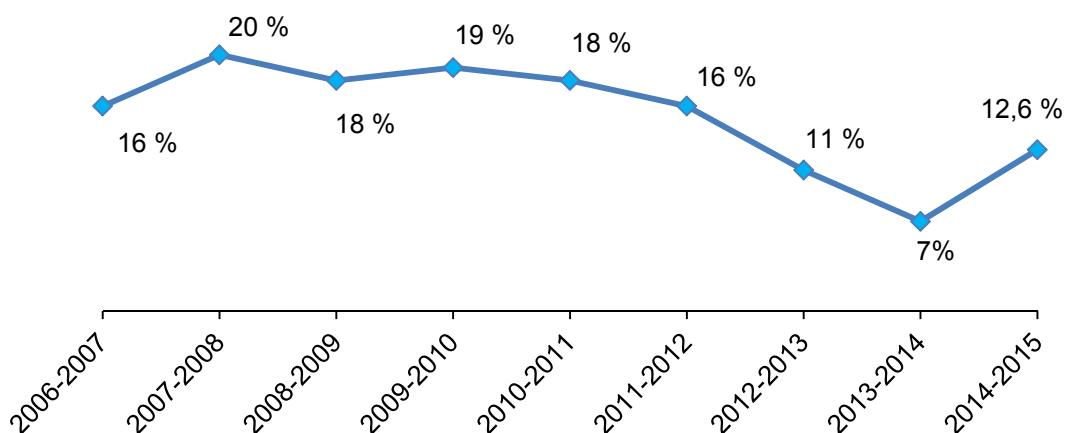
Roulement du personnel et maintien en poste

Le maintien en poste et le roulement du personnel sont directement liés. Dans le présent rapport, le taux de maintien de l'effectif se rapporte au pourcentage d'employés étant demeuré en poste dans la fonction publique pour la durée de l'exercice. À l'inverse, le taux de roulement désigne le pourcentage d'employés ayant quitté la fonction publique peu importe la raison, ce qui est défini comme une cessation d'emploi. Le taux de maintien de l'effectif du gouvernement du Nunavut a fluctué au fil des années, mais a augmenté de façon générale avec le temps, pour se fixer à 87 % en 2014-2015, une progression sur huit ans par rapport au faible taux de 80 % enregistré en 2007-2008.

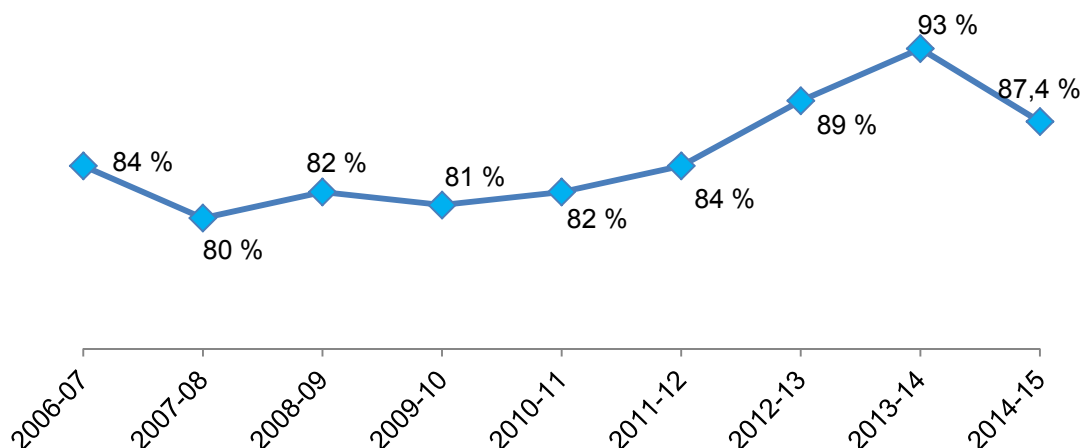
Roulement du personnel

Le taux de roulement du personnel est établi selon le nombre d'employés du GN qui quittent leur poste chaque année. La fin d'emploi aux fins du présent rapport comprend les départs à la retraite, les départs volontaires et, dans une moindre mesure, les congédiements d'employés permanents. Les mutations internes au sein du GN ne sont pas incluses. Au cours de l'exercice 2014-2015, le taux de roulement global du GN était de 12,6 %, ce qui constitue une hausse de 5,6 % par rapport à l'exercice précédent.

Taux de roulement global du GN au fil des exercices



Taux global de maintien de l'effectif du GN au fil des exercices



Roulement du personnel et cessations d'emploi par ministère et organisme en 2014-2015

Ministère	Nombre total de cessations d'emploi	Taux de roulement du ministère	% du nombre total de cessations d'emploi
Bureau de l'Assemblée législative	1	4 %	0,2 %
EAI	8	11 %	1,9 %
Éducation	183	16 %	43,4 %
Services à la famille	16	12 %	3,8 %
SCG	27	11 %	6,4 %
Culture et Patrimoine	7	10 %	1,7 %
Développement économique et Transports	9	9 %	2,1 %
Environnement	8	8 %	1,9 %
Finances	17	9 %	4,0 %
Santé	77	13 %	18,2 %
Justice	28	11 %	6,6 %
CAN	30	19 %	7,1 %
SHN	11	15 %	2,6 %
Total	422		

Taux de roulement du personnel et cessations d'emploi par groupe salarial en 2014-2015

Groupe salarial	Nombre total de cessations d'emploi	Taux de roulement du groupe salarial	% du nombre total de cessations d'emploi
Cadres supérieurs	20	11 %	5 %
Exclus	34	8 %	8 %
SEN	202	10 %	48 %
AEEN	166	21 %	39 %
Total	422	12,6 %	

En 2014-2015, 422 employés ont quitté leur poste au sein de la fonction publique. Le taux de roulement peut être analysé de différentes façons, notamment par groupe salarial, par ministère ou encore par collectivité.

Cessations d'emploi et taux de roulement du personnel par collectivité en 2014-2015				
Collectivité	Nombre total d'employés (au début de l'exercice)	Nombre de cessations d'emploi	Taux de roulement du personnel dans la collectivité	% du taux de roulement total
Arctic Bay	38	4	11 %	0,9 %
Arviat	174	19	11 %	4,5 %
Baker Lake	148	19	13 %	4,5 %
Cambridge Bay	184	28	15 %	6,6 %
Cape Dorset	98	20	20 %	4,7 %
Chesterfield Inlet	32	3	9 %	0,7 %
Churchill, MB	5	0	0%	0%
Clyde River	62	12	19 %	2,8 %
Coral Harbour	44	10	23 %	2,4 %
Gjoa Haven	79	16	20 %	3,8 %
Grise Fiord	19	1	5 %	0,2 %
Hall Beach	37	8	22 %	1,9 %
Igloolik	128	15	12 %	3,6 %
Iqaluit	1 240	149	12 %	35,3 %
Kimmirut	31	3	10 %	0,7 %
Kugaaruk	40	1	5 %	0,2 %
Kugluktuk	114	16	14 %	3,8 %
Ottawa	2	1	50 %	0,2 %
Pangnirtung	119	13	11 %	3,1 %
Pond Inlet	126	12	10 %	2,8 %
Qikiqtarjuaq	33	4	12 %	0,9 %
Rankin Inlet	368	36	10 %	8,5 %
Naujaat (anciennement Repulse Bay)	51	14	27 %	3,3 %
Resolute Bay	17	4	24 %	0,9 %
Sanikiluaq	50	5	10 %	1,2 %
Taloyoak	37	5	14 %	1,2 %
Whale Cove	26	2	8 %	0,5 %
Winnipeg	5	2	40 %	0,5 %
Total	3 307	422		

Maintien en poste des employés

La tendance générale à l'augmentation du taux de maintien de l'effectif enregistrée de 2007 à 2015, malgré la baisse au dernier exercice, peut s'expliquer par plusieurs facteurs, notamment les salaires et les avantages sociaux concurrentiels, les primes de service continu, la disponibilité de logements, le taux de satisfaction des employés et les possibilités de formation et de perfectionnement professionnel. Les employés du GN et leurs familles ont accès au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires de la



fonction publique offerts par la Great-West Life. De plus, les employés du GN font partie du Régime de pension de retraite de la fonction publique. Ils reçoivent une généreuse indemnité de vie dans le Nord et peuvent avoir accès à des logements subventionnés ou recevoir une allocation de logement les aidant à payer leur hypothèque ou leur loyer. Les employés du GN ont droit à un attrayant forfait de congés annuels et peuvent également procéder à l'achat de cinq jours supplémentaires de congés facultatifs.



Même si le taux de maintien de l'effectif a augmenté depuis 2006 (sauf lors de l'exercice 2014-2015), le maintien et l'accroissement de l'effectif constituent toujours un défi, et le GN en fait encore sa priorité. Depuis 2015, le gouvernement offre aux employés quittant leur poste la possibilité de répondre en ligne à un sondage de fin d'emploi. La collecte et l'analyse des données tirées de ces sondages, auxquels tous les employés quittant leur poste ou étant mutés peuvent répondre, permettront de mettre en lumière les raisons pour lesquelles les employés quittent la fonction publique. De plus, le

sondage permet aux employés de donner leurs commentaires sur leurs expériences positives et les points à améliorer concernant l'emploi auprès du GN.

Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF)

Le gouvernement du Nunavut appuie ses fonctionnaires en mettant à leur disposition le Programme d'aide aux employés et à leur famille, dans le cadre duquel le gouvernement fournit des services tenant compte de la réalité du milieu de travail au Nunavut et intégrant la langue et la culture des Inuit. Les employés et leur famille peuvent bénéficier rapidement de services de counseling professionnels et confidentiels pour les aider à trouver des solutions à leurs problèmes personnels ou liés au travail. Les employés et les



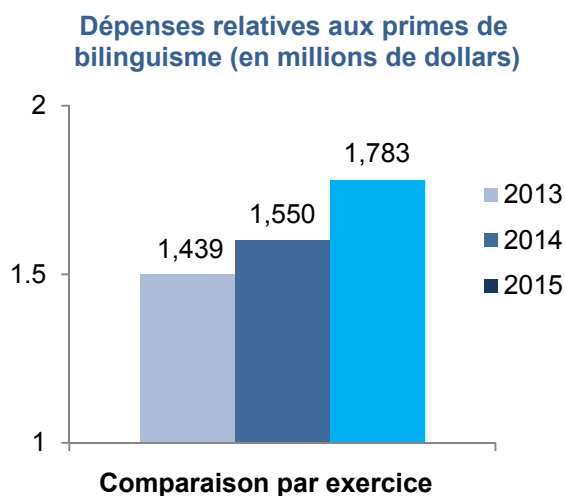
membres de leur famille utilisent de plus en plus ce service, que ce soit dans le cadre de rencontres en personne (54 %), par téléphone (45 %) ou par Internet (1 %). Les services sont offerts sans frais aux employés du GN et à leurs familles 24 heures par jour, sept jours par semaine, directement en anglais et en français et, par l'intermédiaire d'un interprète, en inuktitut et en inuinnaqtun. Au cours de l'exercice 2014-2015, 222 employés ont fait appel au programme, ce qui représente une augmentation de 48 personnes par rapport aux 174 au cours de l'exercice 2013-2014.

Utilisation du PAEF en 2014-2015	
Utilisation par les employés	
Total	222
Utilisation par les employés et les membres de leur famille	
Employés	208
Membres de la famille	14
Utilisation par sexe	
Femmes	154
Hommes	58
Répartition selon l'âge	
20 ans ou moins	3
21 à 30 ans	42
31 à 40 ans	88
41 à 50 ans	52
51 à 60 ans	26
61 ans ou plus	10
Non précisé	1
Méthode de counseling	
En personne	100
Téléphone	84
Internet	2

Total	186
Services de counseling	
Situations de crise et traumatismes	8
Problèmes familiaux	23
Problèmes conjugaux ou difficultés relationnelles	33
Problèmes de santé	2
Problèmes psychologiques	79
Problèmes sociaux	2
Problèmes de dépendance	13
Problèmes professionnels	26
Sous-total	186
Services IntelliPlan	
Développement professionnel	5
Mode de vie sain et relations saines	6
Soutien aux parents	9
Conseils financiers	4
Conseils juridiques	10
Sous-total	36
Total	222

Primes de bilinguisme

Le paiement de primes de bilinguisme est l'un des outils utilisés par le gouvernement du Nunavut afin d'encourager l'usage de la langue inuit en milieu de travail. Les employés qui parlent plus d'une langue officielle du Nunavut (inuktitut, anglais, français et inuinnaqtun) peuvent avoir droit à une prime pouvant atteindre 1 500 \$ par année s'ils doivent utiliser ces langues dans le cadre de leur travail. Les administrateurs généraux décident de quelle manière les services bilingues sont fournis.



En 2014-2015, le GN a versé 1,78 million de dollars en primes de bilinguisme pour environ 2 300 postes à durée indéterminée, occasionnels et de relève. Il convient de souligner que de nombreux employés occasionnels et de relève occupent plus d'un poste, ce qui peut faire fluctuer le nombre d'employés ayant reçu une prime qui est déclaré. Les dépenses relatives aux primes de bilinguisme ont augmenté de façon constante au cours des trois derniers exercices. La majorité de ces primes sont versées aux employés embauchés pour une durée déterminée et indéterminée, mais le taux d'augmentation d'une année à l'autre est plus important pour les

Dépenses relatives aux primes de bilinguisme par ministère ou organisme public en 2014-2015		
Ministère ou organisme public	Montant des primes de bilinguisme versées	Montant des primes versées rétroactivement
Bureau de l'Assemblée législative	60 081 \$	173 \$
EAI	91 255 \$	2 521 \$
Éducation	291 688 \$	14 104 \$
Services à la famille	145 536 \$	5 216 \$
SCG	73 634 \$	7 622 \$
Culture et Patrimoine	49 241 \$	15 194 \$
Développement économique et Transports	52 293 \$	4 235 \$
Environnement	28 055 \$	4 129 \$
Finances	104 166 \$	4 492 \$
Santé	502 691 \$	16 326 \$
Justice	165 385 \$	12 863 \$
CAN	91 438 \$	5 239 \$
SHN	32 541 \$	2 210 \$
Société de crédit commercial du Nunavut	941 \$	-
Total	1 688 945 \$	94 324 \$
Montant total des primes de bilinguisme versées	1 783 269 \$	

Nombre de postes assortis d'une prime de bilinguisme par région en 2014-2015	
Région	Nombre d'employés
Qikiqtaaluk	904
Kivalliq	470
Kitikmeot	93
Iqaluit (administration centrale)	833
Total*	2300

* Il est important de souligner que ces chiffres ne représentent pas le nombre d'employés individuels qui reçoivent une prime de bilinguisme, puisqu'un employé peut occuper plus d'un poste occasionnel ou de relève au GN. Dans le tableau ci-dessus, les employés ont donc pu être comptés plus d'une fois pour l'exercice.

employés occupant des postes occasionnels et de relève.

Les titulaires de postes exigeant le bilinguisme, comme les traducteurs et les interprètes, ne reçoivent pas de primes de bilinguisme, car leur salaire a été ajusté pour tenir compte du fait qu'ils doivent être bilingues.

Primes de bilinguisme par catégorie d'employés et exercice		
	Postes à durée déterminée/indéterminée	Postes occasionnels et de relève
2012-2013	1 161 492,11 \$	277 812,22 \$
2013-2014	1 202 539,84 \$ (+3 %)	347 674,10 \$ (+6 %)
2014-2015	1 281 127,61 \$ (+20 %)	407 846,23 \$ (+15 %)

Stratégie de ressources humaines

La stratégie de ressources humaines a été approuvée par le Conseil des ministres le 2 octobre 2014 et déposée à l'Assemblée législative du Nunavut à l'automne. Par la suite, un plan de mise en œuvre a été créé et intégré au plan d'activités du GN. La stratégie présente les mesures prioritaires que les organismes centraux, les ministères et les organismes publics territoriaux prendront en 2014-2018 pour qu'aujourd'hui comme demain, les employés de la fonction publique du Nunavut soient en mesure de relever les défis et de saisir les occasions qui se présentent. La stratégie met l'accent sur les initiatives qui permettent d'attirer plus de bénéficiaires qualifiés au sein du GN dès le début de leur carrière et d'en faire des administrateurs publics qualifiés et de futurs leaders. La stratégie établit cinq priorités pour orienter les mesures à prendre pendant les quatre années de sa mise en œuvre :

- Accroître et améliorer l'emploi inuit au sein du GN;
- Recruter les personnes de talent dont nous avons besoin;
- Favoriser l'engagement et le perfectionnement des employés à tous les niveaux;
- Améliorer le service à la clientèle;
- Recueillir davantage de données sur l'effectif pour guider la planification et la prise de décisions.

Pendant les deux premières années, des ministères centraux (le ministère de l'Exécutif et des Affaires intergouvernementales [EAI] et le ministère des Finances) sont responsables de créer les programmes, politiques, outils et ressources dont a besoin chaque ministère et organisme public territorial pour déployer la stratégie. À compter de la deuxième année et pendant toute la durée de la stratégie, ce seront les ministères et organismes publics territoriaux qui seront responsables de ces programmes, politiques, outils et ressources, ainsi que des résultats obtenus. Chaque année, ils devront rendre compte de leurs progrès dans leur plan d'activités. À partir de la troisième année, les ministères et organismes publics territoriaux devront indiquer combien de personnes participent aux programmes et faire état des résultats obtenus.



Progression de la stratégie à ce jour

En 2014-2015, on a établi des directives et lignes directrices en fonction des nouvelles dispositions de la *Loi sur la fonction publique*, notamment celles portant sur la vérification du casier judiciaire, la divulgation interne d'actes répréhensibles et les appels à l'encontre de nominations pour les postes de cadres supérieurs et les postes exclus. Des directives et lignes directrices relatives aux concours internes et à admissibilité restreinte, aux mutations, à la vérification des références et aux stages sont en cours de rédaction.

Un module sur les congés et les présences est actuellement testé par le ministère des Finances en vue d'améliorer l'exactitude et la disponibilité des données, ainsi que la rapidité des paiements.

En 2014-2015, nous avons commencé à travailler sur l'amélioration du processus d'entrevue dans le cadre des concours de la fonction publique. Le Manuel de dotation est actuellement mis à jour pour refléter les nouvelles directives et les modifications apportées à la loi. L'élaboration des nouvelles ressources documentaires (sur la rédaction de CV, la préparation aux entrevues ou les démarches de recherche d'emploi) est bien avancée. Ces ressources seront publiées sur le site Web du GN en 2015-2016.



En 2014-2015, 10 mentors et 10 mentorés ont participé à un projet pilote de l'EAI sur le mentorat. Un examen est en cours pour vérifier que le projet et les outils qui s'y rattachent sont efficaces et répondent aux besoins des participants. En 2014-2015, la Direction Sivumuaqatigiit de l'EAI a commencé à appuyer la mise en œuvre des plans ministériels d'embauchage des Inuit. Un financement personnalisé a été offert aux bénéficiaires pour leur permettre d'acquérir les aptitudes professionnelles ou les compétences en matière

de leadership demandées par chaque ministère.

Un programme complet de développement du leadership a été conçu pendant l'année 2014-2015 et sera lancé à compter du prochain exercice. Fondé sur le modèle de compétence en leadership du GN, ce programme jettera les bases du développement du leadership en ciblant les comportements et les valeurs sociétales des Inuit qui permettent aux leaders du GN de mettre leurs connaissances, leurs aptitudes et leur expérience à profit et d'encourager les autres à faire de même.

En 2014-2015, le GN a commencé à créer et à alimenter des profils de carrière pour tous les employés bénéficiaires occupant des postes de gestion, en vue de recueillir des renseignements sur leur niveau de scolarité, leurs emplois antérieurs et leur intérêt à devenir de futurs leaders au sein du GN. Ces profils faciliteront le repérage des candidats intéressants et la préparation de plans d'apprentissage personnalisés.



Formation et perfectionnement professionnel

Le calendrier de formation du GN est une excellente source de renseignements pour trouver des occasions de formation et d'acquisition de nouvelles compétences favorisant l'avancement professionnel des fonctionnaires. Ouverts à tous les employés, les cours sont offerts par la Direction Sivumuaqatigiit de l'EAI dans plusieurs collectivités du Nunavut, et leur durée varie d'un jour à plusieurs mois. Ils portent sur de nombreux sujets comme l'orientation des employés, l'apprentissage des langues officielles, la communication, des logiciels et la planification de la retraite. Les employés peuvent consulter le calendrier de formation à l'adresse gov.nu.ca/fr/training-calendar.

Orientation des employés

Les séances d'orientation permettent aux nouveaux employés de se familiariser avec l'histoire du Nunavut et du GN, et avec les services offerts aux employés. En 2014-2015, elles ont été offertes dans des collectivités des trois régions du Nunavut.

Séances d'orientation en 2014-2015			
Collectivité	Participants	Bénéficiaires	Non bénéficiaires
Arviat	10	8	2
Baker Lake	10	3	7
Cambridge Bay	7	1	6
Cape Dorset	9	3	6
Igloolik (2 séances)	15	14	1
Iqaluit (4 séances)	58	16	42
Pond Inlet	4	1	3
Rankin Inlet	6	4	2
Total	119	50	69
Pourcentage		42 %	58 %

Orientation culturelle

Séances d'orientation culturelle en 2014-2015			
Collectivité	Participants	Bénéficiaires	Non bénéficiaires
Arviat	11	9	2
Baker Lake	10	3	7
Cambridge Bay	5	0	5
Cape Dorset	7	3	4
Igloolik (2 séances)	16	15	1
Pond Inlet	6	3	3
Rankin Inlet	5	3	2
Total	60	36	24
Pourcentage		60 %	40 %

Les séances d'orientation culturelle visent à faciliter l'apprentissage et la coopération grâce à une meilleure compréhension de la culture inuit. Elles visent à renforcer les relations et à favoriser la compréhension mutuelle entre collègues de travail de divers horizons.

Formation linguistique

Le GN souhaite offrir de la formation dans trois des quatre langues officielles du Nunavut, soit l'inuktitut, l'inuinnaqtun et le français. Cette année, 142 employés ont assisté aux séances de formation offertes dans leur collectivité (voir le tableau ci-contre).

Séances de formation sur la langue inuktitut en 2014-2015			
Collectivité	Participants	Bénéficiaires	Non bénéficiaires
Arviat (3 séances)	18	0	18
Gjoa Haven (2 séances)	8	8	0
Igloolik	7	0	7
Iqaluit (12 séances)	76	50	26
Pangnirtung (2 séances)	15	8	7
Pond Inlet	7	1	6
Rankin Inlet (2 séances)	11	5	6
Total	142	72	70
Pourcentage		51 %	49 %

Fonds de formation spécialisée et de développement de programmes

Le GN reconnaît l'importance de fournir aux employés des programmes de formation spécialisée leur permettant d'acquérir des connaissances et des compétences pratiques liées aux postes qu'ils occupent. Le Fonds de formation du GN a été mis sur pied afin d'offrir des possibilités de formation supplémentaires aux employés du GN. Il comporte deux volets : le Fonds de formation spécialisée et le Fonds de développement de programmes.

En 2014-2015, le premier volet disposait d'un budget d'un million de dollars pour la création de cours spécialisés répondant aux besoins d'employés du GN appartenant à divers groupes de professionnels de plusieurs ministères et organismes du gouvernement.

Le second volet, qui disposait également d'un budget d'un million de dollars en 2014-2015, met l'accent sur l'acquisition de compétences techniques propres à certains emplois.

Ces programmes visent à améliorer la prestation et la mise en œuvre des programmes et des services, à accroître les connaissances techniques et professionnelles, à financer l'obtention des certificats, des permis et des cours requis en vue d'atteindre certaines normes professionnelles et à renforcer les capacités dans des domaines spécialisés.

En 2014-2015, 32 projets de formation spécialisée provenant de 11 ministères et organismes ont été approuvés. Voici quelques exemples de projets :

- Ateliers sur la terminologie médicale (ministère de la Santé)
- Formation interministérielle sur les relations avec les médias (EAI)
- Formation sur l'entrevue comportementale (ministère des Finances)
- Formation sur les espaces clos et les dispositifs antichute (ministère des Services communautaires et gouvernementaux)
- Formation du personnel des Services correctionnels (ministère de la Justice)

Programmes de formation professionnelle

Grâce au Fonds de formation spécialisée, le GN a été en mesure d'offrir davantage de cours visant à renforcer les compétences des membres de la fonction publique. L'année 2014-2015 a vu la mise en œuvre de deux grands programmes de formation professionnelle.

1. Programme de supervision

Ce programme est offert par le GN en partenariat avec Think Training Inc. Divisé en trois modules, il est conçu pour les employés occupant des postes de supervision ou de gestion de première ligne afin de leur permettre de parfaire leurs connaissances et leurs compétences relativement à diverses pratiques de gestion. Ceux qui le souhaitent peuvent également obtenir leur désignation canadienne à titre de superviseur professionnel.

Formation à la supervision				
Programme de supervision	Collectivité	Participants	Bénéficiaires	Non bénéficiaires
Le superviseur professionnel	Cambridge Bay	12	5	7
Gérer le rendement des employés	Cambridge Bay	12	6	6
Comprendre les projets	Cambridge Bay	13	6	7
Le superviseur professionnel	Iqaluit	22	10	12
Gérer le rendement des employés	Iqaluit	22	8	14
Comprendre les projets	Iqaluit	10	6	4
Désignation à titre de superviseur	Iqaluit	11	7	4
Total		102	48	54
Pourcentage			47 %	53 %

2. Certificat de direction en gestion de conflit

Soixante-cinq employés ont participé à des cours permettant d'obtenir un certificat de direction en gestion de conflit. Ils ont eu l'occasion d'apprendre des modes alternatifs de résolution de conflit, notamment d'acquérir des compétences avancées en négociation et en résolution de conflits, ainsi que d'apprendre des techniques pour devenir de solides négociateurs, faire office de médiateurs en cas de problèmes complexes et composer avec des personnes difficiles et émotives.

Lorsque les participants ont suivi quatre cours en classe et deux cours en ligne, ils reçoivent un certificat de direction en gestion de conflit remis par la faculté de droit de l'Université de Windsor.

Les valeurs sociétales des Inuit ont été incluses dans le programme dans le cadre de la séance portant sur le principe Aajiiqatigiinniq – Discuter et développer des consensus pour la prise de décision. Un aîné a été invité à encadrer la discussion sur les méthodes traditionnelles de résolution de conflits dans les collectivités et les familles.

Certificat de direction en gestion de conflit				
Cours	Lieu	Participants	Bénéficiaires	Non bénéficiaires
Modes alternatifs de résolution de conflit	Rankin Inlet	15	8	7
Modes alternatifs de résolution de conflit – Avancé	Rankin Inlet	7	4	3
Modes alternatifs de résolution de conflit – Mise en pratique	Rankin Inlet	7	5	2
Composer avec des personnes difficiles	Rankin Inlet	24	16	8
Discussions difficiles	En ligne	6	3	3
Négociations	En ligne	6	3	3
Total		65	39	26
Pourcentage		15	60 %	40 %

Programme de mentorat



À la suite du projet pilote de l'EAI, le GN a développé un programme de mentorat profondément ancré dans la culture inuit. La relation de mentorat comprend des discussions libres sur les objectifs à fixer et à revoir sous forme d'un échange d'expériences, de connaissances, d'impressions et de ressources. En 2014-2015, le programme a été offert aux employés des trois régions du Nunavut. Mentors et mentorés ont également assisté à des séances d'information et de formation.

Séances d'information sur le programme de mentorat			
Région	Participants	Bénéficiaires	Non bénéficiaires
Qikiqtaaluk (4 séances)	21	10	11
Kivalliq	2	0	2
Kitikmeot (2 séances)	6	1	5
Total	29	11	18
Pourcentage		38 %	62 %

Journées d'immersion culturelle (IQ)



Les employés du ministère de l'Environnement à Iqaluit s'affrontent aux jeux IQ (avril 2014).

Tous les ministères du GN s'efforcent d'offrir des services et un milieu de travail qui reflètent les valeurs sociétales des Inuit. Ces valeurs, utilisées dans les politiques du GN, guident l'instauration d'une fonction publique professionnelle et efficace qui s'appuie sur l'éthique et la philosophie des Inuit. Les journées d'immersion culturelle, ou journées Inuit Qaujimaqatuqangit (IQ), permettent de mieux comprendre la réalité linguistique et les valeurs sociétales des Inuit, aidant ainsi les employés à mieux comprendre les besoins et les aspirations de la population.

Journée IQ

Au départ, nous avions prévu quelques activités, comme pêcher sur la glace, mais le temps s'est gâté et nous avons dû changer nos plans. On a donc divisé les employés en deux groupes et on leur a lancé un défi : survivre pendant une nuit uniquement avec les provisions et l'équipement qu'ils avaient sous la main. Nous avons aussi joué à des jeux inuit et appris à préparer un lagopède.

**Leesee Papatsie,
ministère de l'Environnement**



Les employés du ministère de l'Environnement à Iqaluit forent un trou pour pêcher (avril 2014).



Les employés du ministère de l'Environnement à Iqaluit pêchent la palourde au parc Rotary, à Apex (septembre 2014).

Les activités d'immersion culturelle mettent en avant les valeurs sociétales inuit suivantes :

- *Inuuqatigiitsiarniq* : respect d'autrui, rapports aux autres et souci de leur bien-être.
- *Tunnganarniq* : promotion d'une bonne ambiance en se montrant ouvert et accueillant.
- *Pijitsirniq* : services à la famille et à la collectivité et satisfaction de leurs besoins.
- *Aajiqatigiinni* : prise de décision par la discussion et le consensus.
- *Pilimmaksarniq/Pijariuqsarniq* : développement des compétences par la pratique, l'effort et l'action.
- *Piliriqatigiinni/Ikajuqtigiinni* : collaboration pour une cause commune.
- *Qanuqtuurniq* : innovation et ingéniosité.
- *Avatittinnik Kamatsiarniq* : respect et soin de la terre, de la faune et de l'environnement.

Les coordonnateurs ministériels de l'IQ organisent ces journées pour le personnel de leur ministère respectif. Dans certains cas, plusieurs ministères coordonnent ces événements conjointement. C'est l'occasion d'intégrer des activités culturelles inuit au milieu de travail et de passer une journée ou une demi-journée dans la nature (jusqu'à deux jours complets par année). Les activités doivent parfois avoir lieu à l'intérieur, mais elles comprennent toujours des activités traditionnelles qui renforcent l'esprit d'équipe, l'apprentissage de nouvelles choses et l'échange entre personnes de différents horizons et de différentes langues.

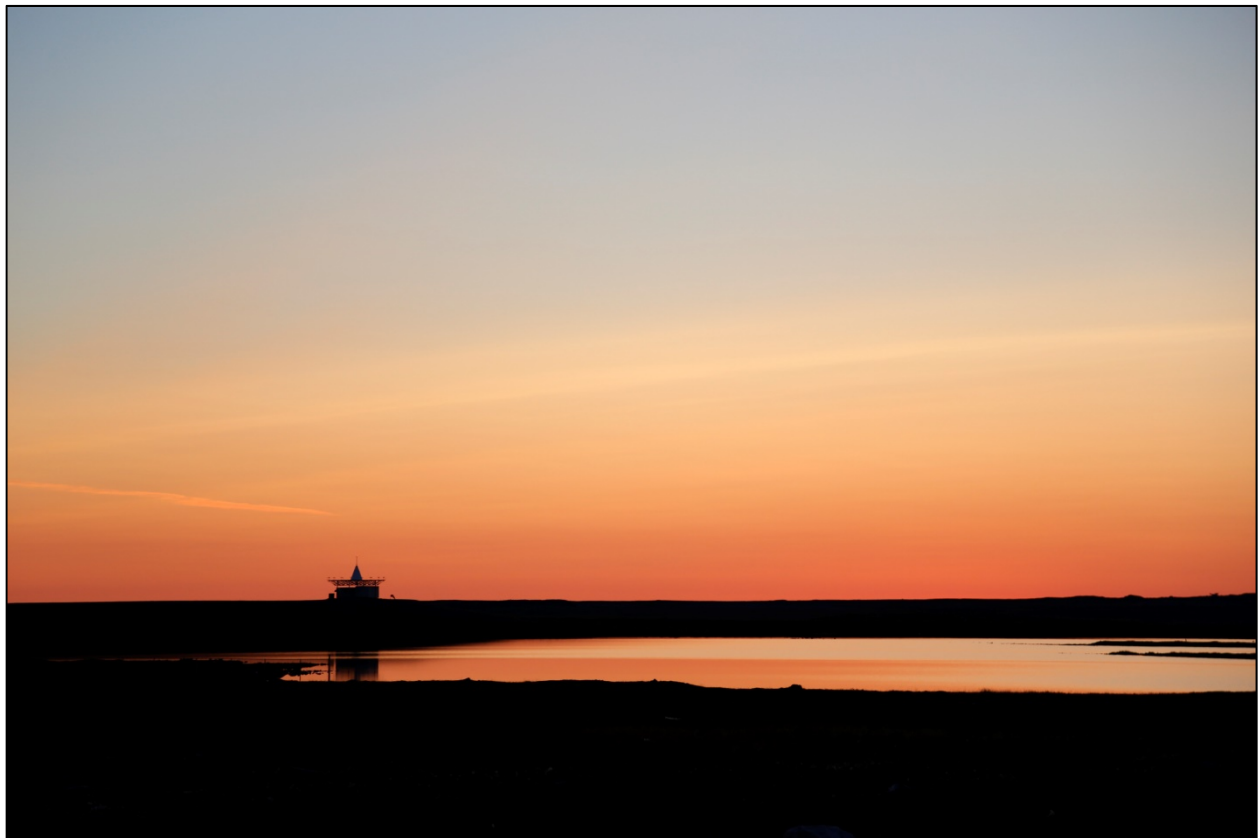


Conclusion

En vue de protéger et de promouvoir la fonction publique, la *Loi sur la fonction publique* prévoit de nouveaux processus de divulgation interne d'actes répréhensibles qui encadreront le processus de signalement auprès des responsables de l'éthique et protégeront les personnes qui dénoncent ces actes. Les articles de la *Loi* portant sur cette protection entreront en vigueur le 1^{er} avril 2015. Le responsable de l'éthique doit rendre des comptes dans un rapport annuel qu'il remettra au ministre responsable de la *Loi*.

Les organismes centraux (EAI et ministère des Finances) prendront plusieurs mesures au cours de l'exercice 2015-2016 :

- Réviser et améliorer le Programme de stages en finance;
- Appliquer le modèle de compétence en leadership du GN;
- Élargir l'accès au programme de développement en leadership;
- Continuer d'améliorer le processus de dotation et ses résultats;
- Créer un programme visant à encourager l'usage de la langue inuktitut;
- Améliorer les données recueillies sur l'effectif des ministères.



Sources

En vue d'offrir la représentation de la fonction publique la plus complète qui soit, les renseignements contenus dans le rapport annuel de la fonction publique proviennent de diverses sources :

Vers une fonction publique représentative – 31 mars 2015

Présenté chaque trimestre à l'Assemblée législative, ce rapport donne un aperçu des statistiques sur l'emploi. Ces données indiquent le taux d'emploi des Inuit au sein du GN pour plusieurs catégories : professionnelles, communautaires, par régions et par ministères.

Tous les chiffres sont arrondis, et tous les postes sont comptés en équivalents temps plein (et non, par exemple, les postes partiels, car les postes peuvent représenter de 0,25 à 1 équivalent temps plein). Le rapport ne fait pas de différences entre les postes à temps plein et ceux à temps partiel. Ces statistiques peuvent servir à prédire les tendances à venir.

Ce document est préparé par le ministère des Finances en collaboration avec tous les ministères et organismes gouvernementaux.

Rapport sur l'effectif – Exercice 2014-2015

Les données du rapport sur l'effectif offrent un aperçu en temps réel d'ePersonality, le système de renseignement sur les ressources humaines du GN, dans lequel sont consignées toutes les données relatives à l'affectation des employés de la fonction publique, notamment la durée de service, les renseignements sur la paye, le profil démographique, les affectations intérimaires et d'autres renseignements. ePersonality permet de générer le rapport principal sur l'effectif, duquel sont tirées les statistiques utilisées dans le rapport de la fonction publique. Certaines statistiques et analyses du nombre d'employés sont établies en fonction du rapport sur l'effectif, qui ne reflète pas la même période que le rapport *Vers une fonction publique représentative*. Le fait que les deux rapports couvrent des périodes différentes cause un léger décalage des résultats totaux, mais le pourcentage global reste identique.

Bureau de la statistique du Nunavut

Le Bureau de la statistique du Nunavut est un organisme public central du gouvernement. Il recueille, consigne et analyse des données statistiques sur le Nunavut qu'il met à la disposition des Nunavummiut et du reste du Canada. Les données qu'il publie aident le gouvernement à prendre des décisions et à planifier ses initiatives et leur évaluation; elles permettent aussi au public d'accéder à l'information.

Le Bureau est également responsable, en collaboration avec Statistique Canada, de gérer et de réaliser des sondages pour le compte du Nunavut.