



ბიჯნი მუხი ორთხელად
Building *Nunavut* Together
Nunavut liuqatigiingniq
Bâtir le *Nunavut* ensemble

**ᐃᑦᑲᓇᐃᑦᑲᑦᑲᑦ
ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ
ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ
2019-2023**



**Stratégie pour les ressources
humaines 2019-2023**

Contenu

Stratégie pour les ressources humaines 2019-2023	1
Introduction	3
Une fonction publique solide, viable et représentative.....	3
Notre stratégie pour les ressources humaines	3
Une mise en œuvre dans un contexte exceptionnel	4
Principes directeurs	5
Message des administrateurs généraux.....	6
Les orientations qui façonnent la fonction publique.....	7
Trois tendances principales	7
Des compétences pour aujourd’hui	8
Des leaders pour aujourd’hui et demain	12
Un service public pleinement représentatif pour l’avenir.....	13
Nos objectifs et priorités d’action.....	17
Objectifs à long terme.....	17
Priorités 2019-2023	17
Survole des objectifs et priorités d’action pour 2019-2023	20
Objectif n° 1 : Embauchage d’employés inuits	21
Nous continuons à augmenter et à renforcer le nombre d’employés inuits	21
Progrès depuis 2014.....	21
Priorités 2019-2023	23
Objectif n° 2 : Des personnes qualifiées.....	30
Nous attirons, perfectionnons et maintenons en poste des personnes qualifiées	30
Progrès depuis 2014.....	31
Priorités 2019-2023	32
Objectif no 3 : Des leaders forts	38
Nous sommes en train de former des leaders forts et efficaces	38
Progrès depuis 2014.....	38

Survol des objectifs et priorités d'action pour 2019-2023

BUTS			
Embauchage d'employés inuits	Des personnes qualifiées	Des leaders forts	Un milieu de travail respectueux
Nous continuons à augmenter et à renforcer le nombre d'employés inuits dans la fonction publique.	Nous attirons, perfectionnons et gardons en poste des personnes compétentes.	Nous formons des leaders solides et efficaces.	Nous favorisons un environnement de travail et de service sain et respectueux.
PRIORITÉS			
<ul style="list-style-type: none"> Recruter les personnes compétentes dont nous avons besoin Mobiliser les employés et assurer leur perfectionnement Renforcer et améliorer les programmes et services de RH Recourir à la planification et à un processus décisionnel fondés sur les données et l'information 	<ul style="list-style-type: none"> Recruter les personnes compétentes dont nous avons besoin Mobiliser les employés et assurer leur perfectionnement Renforcer et améliorer les programmes et services de RH Recourir à la planification et à un processus décisionnel fondés sur les données et l'information 	<ul style="list-style-type: none"> Recruter les personnes compétentes dont nous avons besoin Mobiliser les employés et assurer leur perfectionnement Renforcer et améliorer les programmes et services de RH Recourir à la planification et à un processus décisionnel fondés sur les données et l'information 	<ul style="list-style-type: none"> Recruter les personnes compétentes dont nous avons besoin Mobiliser les employés et assurer leur perfectionnement Renforcer et améliorer les programmes et services de RH Recourir à la planification et à un processus décisionnel fondés sur les données et l'information

La section suivante de la stratégie pour les RH détaille nos objectifs, priorités et mesures de 2019 à 2023.

recherche d'un emploi bien avant leur embauche. Il sait aussi attirer et garder une main-d'œuvre qualifiée, car les employés potentiels savent ce que faire partie de l'organisation implique et les employés ressentent un sentiment de loyauté et de fierté.

Pendant la période de la stratégie pour les RH 2019-2023, nous continuerons à mettre en œuvre le plan directeur pluriannuel d'embauchage des Inuits afin de positionner le GDN comme un employeur de choix pour les Inuits. Nos programmes et initiatives nous permettent en effet d'être :

- une fonction publique viable et représentative,
- un effectif solide et qualifié,
- un employeur accueillant et respectueux.

Continuer à ériger des employés inuits en modèles

Le GDN souligne les contributions et les réalisations des employés inuits dans des publications, des bulletins d'information et des messages sur les médias sociaux afin de sensibiliser aux possibilités de carrière dans la fonction publique. [Mesure continue]

Le programme de leadership Hivuliqtikhanut ainsi que les programmes de développement des compétences en matière de politiques font appel à des intervenants internes et externes. L'accent est mis sur des gestionnaires et cadres inuits qui font figure de modèles devant les participants au programme. [Mesure continue]

Établir un comité directeur de la formation préalable à l'emploi pour les Inuits

Les plans d'embauchage des Inuits de quelques ministères et sociétés territoriales proposent une formation préalable à l'emploi. Il s'agit là d'aider les Inuits à acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour postuler à des professions propres aux mandats ministériels, et ensuite réussir dans ces rôles.

Un nouveau comité directeur de la formation préalable à l'emploi pour les Inuits supervisera la mise en œuvre en cours des initiatives en matière de formation de préalable à l'emploi, telles qu'elles sont actuellement définies dans les plans d'embauchage des Inuits des ministères. Il assurera aussi le suivi des efforts pour déterminer et recommander de nouvelles priorités et initiatives liées à la formation préalable à l'emploi. Le comité directeur supervisera également la participation du GDN à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie tripartite de plans de formation préalable à l'emploi pour les Inuits, qui sera élaborée conjointement par le GDN, le gouvernement du Canada et la Nunavut Tunngavik Inc. [À partir de 2021-2022]

Offrir des possibilités d'apprentissage et de formation pour préparer les Inuits aux postes issus du transfert des responsabilités

Trois parties, soit le gouvernement du Canada, le GDN et la Nunavut Tunngavik Inc., ont signé l'*Entente de principe sur le transfert des responsabilités liées aux terres et aux*

Objectif n° 2 : Des personnes qualifiées

Nous attirons, perfectionnons et maintenons en poste des personnes qualifiées

Les habitants du Canada ont la possibilité de poursuivre des études et des carrières dans divers secteurs, et peuvent se déplacer n’importe où dans le pays en fonction du type de travail et de mode de vie qui les intéressent. Partout au pays, les employeurs se font concurrence pour attirer et maintenir en poste les employés possédant les connaissances, les aptitudes et les compétences dont ils ont besoin.

En tant qu’employeur le plus important du Nunavut, le GDN contribue à la forte demande en travailleurs compétents et instruits sur le territoire. Il doit de fait rivaliser avec des employeurs de secteurs de plus en plus diversifiés, ainsi qu’avec des municipalités et des organisations inuites.

La situation géographique du Nunavut, un territoire éloigné, et une population active limitée sont autant des facteurs qui compliquent la situation. Le GDN continue de compter sur des travailleurs qualifiés qui viennent de l’extérieur du territoire, en particulier pour les postes scientifiques et techniques, le personnel professionnel et les postes dans la haute direction pour lesquels des diplômes postsecondaires spécialisés sont nécessaires. Bien que certains employés s’engagent à rester vivre et travailler au Nunavut sur le long terme, beaucoup de personnes recrutées à l’extérieur du territoire quittent la fonction publique après seulement quelques années. Cela pose des défis au GDN, qui doit notamment :

- gérer le roulement du personnel et les postes vacants, en particulier les postes difficiles à pourvoir,
- prévoir le départ à la retraite des personnes recrutées en dehors du territoire vers la fin de leur carrière,
- assurer un transfert efficace des connaissances lors de l’embauche et avant le départ,
- assurer aux Nunavummiut qui ont moins d’expérience professionnelle un milieu de travail stable et des gestionnaires, des formateurs et des mentors impliqués qui les aideront à développer des connaissances et compétences au fil du temps.

Pour le GDN et les autres employeurs du gouvernement, la première étape pour attirer des personnes qualifiées consiste à faire connaître la fonction publique et lui donner la réputation d’un milieu de travail qui offre une carrière intéressante, stimulante et gratifiante. La clé du succès consiste à susciter la fierté des employés actuels à l’égard

permet aux employeurs de comprendre et connaître les besoins en main-d'œuvre pour prévoir en conséquence.

Le ministère des Ressources humaines continuera à :

- fournir aux ministères et aux sociétés territoriales des analyses sommaires tirées des rapports d'analyse de la population active Inuite du Nunavut et de la propre analyse du GDN sur les effectifs au sein de la fonction publique [Mesure continue],
- aider les ministères et les sociétés territoriales à comprendre et à utiliser les méthodologies de planification de la main-d'œuvre afin d'établir des priorités et de soutenir les activités de dotation en personnel et de perfectionnement des employés. [Mesure continue]

Établir un comité sur la formation et le perfectionnement

Les employés du gouvernement du Nunavut ont accès à toute une gamme de possibilités de formation et de perfectionnement, notamment des congés d'études, le remboursement des frais engagés dans le cadre du perfectionnement professionnel, des indemnités pour les formateurs, des cours de courte durée et des programmes de formation modulaires.

Nous établirons et gérerons un comité interministériel sur la formation et le perfectionnement qui fera rapport de la participation des employés aux activités de formation au ministère des Ressources humaines. Le comité étudiera également des solutions de suivi centralisé de ces données afin d'aider les ministères et les sociétés territoriales à planifier les besoins futurs en matière de main-d'œuvre. [À partir de 2021-2022]

Nous faisons le pont entre les principes des institutions publiques et les valeurs sociétales inuites

Le cadre de travail « Iviqtippalliajut : La mise en place » permet de renforcer l'emploi des valeurs sociétales et le savoir inuits dans les milieux de travail du GDN, ainsi que dans les politiques, programmes et la prestation de service aux Nunavummiut.

Nous avons lancé une politique d'incitation à l'apprentissage de l'inuktut

La nouvelle politique a été lancée en 2017 afin de souligner et de récompenser les employés du GDN qui améliorent leurs compétences dans la langue inuit.

Nous avons mené des enquêtes auprès des employés pour comprendre leurs perceptions et leurs expériences

Les résultats de l'enquête sur la motivation des employés du GDN et de l'enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut ont été intégrés au plan directeur d'embauchage des Inuits jusqu'en 2023. Ils ont également une influence sur les améliorations que nous apportons aux politiques et programmes de gestion des ressources humaines.

Nous avons créé un poste de responsable de l'éthique

Cette fonction a été créée en 2015 pour fournir aux fonctionnaires du Nunavut un moyen confidentiel de signaler les actes répréhensibles dont ils ont connaissance et leur garantir, ainsi qu'à tous les Nunavummiut, que tout signalement fera l'objet d'une enquête et sera traité rapidement d'une manière juste et efficace.

Priorités 2019-2023

Le cadre de travail Iviqtippalliajut veut garantir que les milieux de travail du GDN offrent un environnement accueillant où tous les employés se sentent entendus, compris et reconnus et où les valeurs sociétales inuites font partie du quotidien.

Ce résultat escompté nous servira de guide au cours de la période couverte par la stratégie pour les RH 2019-2023. Nous nous employons à promouvoir et à créer un environnement de travail sain et respectueux pour tous les employés de la fonction publique :

- en recrutant les personnes qualifiées dont nous avons besoin,
- en mobilisant les employés et en assurant leur perfectionnement,
- en renforçant et en améliorant les programmes et services en matière de RH,
- en utilisant une planification et un processus décisionnel fondés sur les données et l'information.

		<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer le programme d'aide aux employés et à leurs familles
<p>Recourir à la planification et à un processus décisionnel fondés sur les données et l'information</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tenir à jour les dossiers de perfectionnement professionnel des Inuits dans les postes de gestion 	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et mettre en place un système de suivi des incidents liés à la santé et la sécurité • Élaborer et mettre en œuvre un système de suivi des dossiers concernant les relations avec les employés • Mener une nouvelle enquête sur la motivation des employés

