

Rapport annuel de la

# Fonction publique

2008-2009



Gouvernement du Nunavut | Ressources humaines

# Fonction publique

Rapport annuel 2008-2009

## FAITS SAILLANTS 2008-2009



*Diplômées du Programme Sivuliqtiksats, juin 2008*



*Programme d'orientation culturelle, juin 2008*

*Administration civile, Cours de techniques d'enquête, Rankin Inlet, octobre 2008*



*Remise de diplômes du Programme de gestion avancée du Nunavut, Rankin Inlet 2009*



*Remise de récompenses de longs états de service, Iqaluit, mai 2008*



Conformément au paragraphe 3(2) de la *Loi sur la fonction publique*, j'ai l'honneur de présenter le Rapport annuel de la fonction publique pour la période du 1er avril 2008 au 31 mars 2009.

Le tout respectueusement soumis par  
le ministre des Ressources humaines

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Daniel Shewchuk". The signature is stylized with a large initial 'D' and a long horizontal stroke at the end.

L'honorable Daniel Shewchuk



## Table des matières

1. Message du ministre	8
2. Initiative d'embauchage des Inuit	10
3. Cadre législatif et des politiques en ressources humaines	13
4. Développement des ressources humaines	14
5. Évaluation des postes	27
6. Relations avec les employés	28
7. Gestion des ressources humaines et système de paye	32
8. Profil de l'effectif	33

**Note :**

Les statistiques contenues au présent rapport se rapportent aux employés des dix ministères du gouvernement du Nunavut (GN), du Collège de l'Arctique du Nunavut, de la Société d'habitation du Nunavut et du Bureau de l'Assemblée législative. Ces statistiques ne comprennent pas les employés de la Société d'énergie Qulliq ou d'autres conseils ou organismes du GN à moins de mention expresse à cet effet.





## 1. Message du ministre



Je présente avec plaisir le rapport annuel de la fonction publique du Nunavut 2008-2009. Ce rapport porte sur la gestion et l'administration de la fonction publique du Nunavut. Il a été préparé conformément aux dispositions de la *Loi sur la fonction publique*, aux principes énoncés dans le document *Pinasuaqtavut* et à nos engagements en vertu du chapitre 23 de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*.

La dernière année a été productive et bien remplie au sein de notre fonction publique. Le rapport annuel présente nos principales réalisations, et fournit les statistiques les plus récentes concernant les effectifs.

Le travail se poursuit concernant l'élaboration d'un code de valeurs et d'éthique pour la fonction publique du Nunavut qui tiendra compte des valeurs sociétales inuit. Un plan de mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur la fonction publique* a été lancé dans le but d'assurer l'utilisation de pratiques exemplaires dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Pour la première fois en 2008-2009, le gouvernement du Nunavut a offert dans la région de Kivalliq le programme menant à l'obtention du diplôme de gestion avancée du Nunavut. Des professeurs de l'Université St-Mary's sont venus à Rankin Inlet offrir les dix modules permettant à nos participants d'étudier à proximité de leur lieu de résidence et d'acquérir des compétences de gestion pouvant être immédiatement utilisées dans leur milieu de travail.

Dans le but d'améliorer les services à la clientèle, les membres de la Division de l'évaluation des postes ont amélioré la base de données permettant d'assurer le suivi des postes en collaboration avec leurs collègues de la Division de l'information sur les ressources humaine et les systèmes de paie. Cela a permis à cette division de répondre plus efficacement aux demandes d'information quotidiennes concernant l'état de divers documents ou servant à produire les rapports trimestriels des ministères clients.

Le gouvernement du Nunavut reconnaît l'apport des employés de la fonction publique dans le cadre de cérémonies soulignant le 5<sup>e</sup>, le 10<sup>e</sup>, le 15<sup>e</sup>, le 20<sup>e</sup>, le 25<sup>e</sup>, le 30<sup>e</sup> ou le 35<sup>e</sup> anniversaire de service continu. Nous avons ainsi honoré en 2008-2009, lors de diverses cérémonies, 597 employés, soit 237 à Iqaluit, 135 dans la région de Kivalliq, 83 dans la région de Kitikmeot et 132 dans la région de Baffin.

L'adoption de lignes directrices concernant la gestion du rendement témoigne de notre engagement à constamment améliorer la fonction publique. Nous continuons à nous pencher sur la question de l'efficacité et de l'efficience de la fonction publique en offrant des séances de formation aux intervenants concernant les meilleures pratiques dans le domaine des pratiques de dotation.

Le ministère des Ressources humaines reconnaît l'importance d'offrir des séances d'orientation culturelle dans le cadre de la formation des employés afin de trouver des moyens pratiques d'intégrer les valeurs inuit en milieu de travail. De telles séances d'orientation culturelle ont été jumelées aux séances d'orientation des employés.

Dans l'esprit de Piliriqatigiinniq (travailler ensemble dans un but commun), nous avons conclu une nouvelle convention collective avec le Syndicat des employés du Nunavut (SEN). Afin de souligner cette importante réalisation, une cérémonie de signature a été tenue dans le grand hall de l'Assemblée législative du Nunavut.

Conformément aux dispositions de la nouvelle convention collective, une prime de service continu a été versée aux employés du gouvernement du Nunavut en décembre 2008. Cette initiative de maintien en poste vise à reconnaître l'apport des personnes au service du gouvernement du Nunavut depuis plusieurs années.

D'importantes réalisations ont été menées à terme au cours de la dernière année. Le ministère des Ressources humaines continue de miser sur les réussites rendues possibles grâce au dévouement des fonctionnaires. Grâce à cette fonction publique professionnelle et dévouée, le gouvernement du Nunavut continuera de fournir aux Nunavummiut des programmes et des services de haute qualité.



## 2. Initiative d'embauchage des Inuit

Le *chapitre 23* de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN)* exige que le gouvernement du Nunavut augmente la participation des Inuit au sein de la fonction publique afin que l'effectif du gouvernement soit plus représentatif de la population du Nunavut, et qu'il mette sur pied des pratiques et des initiatives dans le domaine des ressources humaines en vue d'atteindre cet objectif.

Afin de rendre compte des progrès réalisés dans le cadre du Plan d'embauchage des Inuit (PEI), le ministère des Ressources humaines publie le bulletin trimestriel « *Vers une fonction publique représentative* ». Selon le bulletin du 31 mars 2009, la représentation globale des bénéficiaires au sein du gouvernement du Nunavut a atteint 52 % en mars 2009 alors qu'elle se situait à 51 % en mars 2008. La représentation des bénéficiaires a été plus importante dans les postes administratifs et paraprofessionnels. La représentation chez les gestionnaires intermédiaires a connu une augmentation de 1 %. La représentation est demeurée au même niveau dans la catégorie des emplois professionnels. Des renseignements additionnels concernant la représentation des bénéficiaires au sein de la fonction publique sont contenus dans la section Profil de l'effectif du présent rapport et en ligne dans le bulletin trimestriel « *Vers une fonction publique représentative*. »

Les initiatives qui suivent illustrent l'engagement du GN à bâtir une fonction publique efficace et fonctionnelle qui représente la population du Nunavut et répond à ses besoins.

### Plan d'embauchage des Inuit

Les éléments fondamentaux du Plan d'embauchage des Inuit (PEI) figurent au *chapitre 23* de l'*ARTN*. Le PEI a pour but d'accroître le nombre de bénéficiaires inuit au sein de la fonction publique afin qu'elle soit bien représentative de la population du Nunavut à tous les niveaux d'emploi. LE PEI vise également à mettre en place des politiques et des pratiques dans le domaine des ressources humaines qui répondent aux besoins des Inuit qui sont déjà au service du gouvernement.

La Division de la planification du recrutement des Inuit du ministère des Ressources humaines offre du soutien à l'ensemble des ministères et organismes du GN en ce qui a trait au respect des obligations énoncées au chapitre 23 de l'*ARTN*. La Division est chargée de la planification des ressources humaines et de la direction des initiatives ayant pour but de maintenir et d'accroître les niveaux d'emploi actuels pour qu'ils atteignent un niveau représentatif. Avec l'appui de la Division, les ministères ont intégré des normes dans le cadre de la planification de leurs activités.

## **Priorité d'embauchage**

La Politique de priorité d'embauchage joue un rôle clé afin de permettre au GN de respecter ses obligations en vertu du chapitre 23 de l'ARTN. Cette politique accorde la priorité aux bénéficiaires dans le cadre du processus de sélection et d'embauche. La Politique relative à la priorité d'embauchage s'applique à tous les concours visant à pourvoir des postes dans toutes les catégories d'emploi du GN et dans l'ensemble du Nunavut

Les demandes d'emploi des bénéficiaires sont évaluées avant celles des autres candidats. Les candidats admissibles parmi les bénéficiaires sont d'abord passés en entrevue, avant les candidats non bénéficiaires, lesquels sont considérés uniquement si aucun candidat bénéficiaire n'a été retenu. Les bénéficiaires qui réussissent cette étape sont embauchés. Les offres d'emploi sont diffusées à la radio et par l'entremise du câblodistributeur local, le moyen le plus efficace dans les collectivités éloignées. Elles continuent également d'être annoncées dans les journaux, sur des babillards publics, sur des sites d'offres d'emploi et sur le site Web du gouvernement du Nunavut.

Afin de bien démontrer l'engagement à accroître le nombre de bénéficiaires au sein de la fonction publique, les ministères offrent de plus en plus fréquemment des contrats à durée déterminée plutôt qu'à durée indéterminée aux candidats non bénéficiaires choisis, afin d'assurer des possibilités d'emploi futures aux bénéficiaires.

Un examen de la Politique relative à la priorité d'embauchage a été exécuté au cours de l'automne 2007. L'application de la politique a été prolongée jusqu'en mars 2010.

## **Programme d'emplois d'été pour étudiants (PEEE)**

Le Programme d'emploi d'été pour étudiants du gouvernement offre aux étudiants du Nunavut du secondaire et des établissements postsecondaires la possibilité d'explorer divers types d'emplois et d'acquérir de l'expérience de travail concrète au sein de la fonction publique du Nunavut. Ce programme initie les jeunes au travail du gouvernement et les encourage à considérer le GN comme un éventuel employeur lorsqu'ils auront terminé leurs études. Par conséquent, ce programme offre des occasions d'emploi permettant aux étudiants d'acquérir de l'expérience pratique dans leur domaine d'études tout en contribuant au financement de leur éducation, et en les encourageant à développer des compétences qui faciliteront leur intégration au marché du travail après l'obtention de leur diplôme.

Le PEEE comprend des composantes d'orientation, de mentorat et d'évaluation qui servent à offrir aux étudiants l'appui et la formation nécessaires à leur réussite dans leur emploi. Le programme cherche à établir un équilibre entre la priorité d'embauchage des bénéficiaires et les besoins des étudiants non bénéficiaires.

En 2008-2009, 128 étudiants ont participé au programme (dont 75 % de bénéficiaires). Outre l'application uniforme de la Politique relative à la priorité d'embauchage, priorité a été donnée aux étudiants des niveaux secondaire et collégial et aux Nunavummiut qui fréquentent des établissements postsecondaires à l'extérieur du Nunavut.

### Programme d'emplois d'été pour étudiants

Exercice	Nbre étudiants	Nbre bénéficiaires	% bénéficiaires
2008-2009	128	96	75 %
2007-2008	176	145	82 %
2006-2007	207	168	81 %
2005-2006	144	107	74 %
2004-2005	130	105	81 %
2003-2004	141	99	70 %
2002-2003	141	83	59 %
2001-2002	71	51	72 %
TOTAL	1138	854	75 %

### Sivuliqtiksat – Programme de formation des cadres de gestion

*Sivuliqtiksat* est un programme de stages du GN conçu de manière à offrir des occasions de formation professionnelle à des Inuit pour qu'ils occupent des rôles de chefs de file au sein du gouvernement du Nunavut dans des postes de directeurs, de gestionnaires ou de spécialistes au sein d'un ministère. Ce programme aide le GN à combler les lacunes qui existent dans les catégories d'emplois de haute direction, de gestion intermédiaire, de professionnels ou de paraprofessionnels. En 2008-2009, le ministère des Ressources humaines comptait 16 stagiaires dans ce programme qui est accessible uniquement aux bénéficiaires de l'ARTN.

Depuis la mise en place du programme en janvier 2003, 37 stagiaires ont été embauchés. De ce nombre, douze ont terminé avec succès leur stage et sept occupent toujours le poste qu'ils convoitaient. À la fin de mars 2009, le programme comptait 7 stagiaires et 9 nouveaux stagiaires seront embauchés en 2009-2010.

Les stagiaires du programme *Sivuliqtiksat* accomplissent les objectifs de leur plan d'apprentissage au moyen de formation en cours d'emploi, de cours à distance et de participation à des cours en salle de classe. Le programme comprend également des services d'orientation et de mentorat, ainsi que l'exécution de mandats bien précis. Chaque stagiaire travaille avec un formateur particulier pendant toute la durée du programme. Les stagiaires qui terminent le programme avec succès sont embauchés dans le poste pour lequel ils ont été formés.



### **3. Cadre législatif et Politique en matière de ressources humaines**

La *Loi sur la fonction publique (LFP)* guide la gestion et les orientations de la fonction publique du Nunavut. Elle décrit les pouvoirs et les règles qui régissent les nominations, la direction, les mesures disciplinaires, les congédiements, les conditions d'emploi des fonctionnaires du GN et le processus de négociation de la convention collective.

#### **Révision de la *Loi sur la fonction publique***

L'actuelle *Loi sur la fonction publique* a été importée du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO), avec quelques petites modifications mineures. Il est donc nécessaire de procéder à une modernisation de la LFP afin qu'elle reflète la réalité du Nunavut en incluant les nouvelles lois adoptées par le territoire et les changements apportés aux conventions collectives depuis 1999. En outre, la *LFP* n'indique pas clairement quels organismes et organisations sont assujettis à ses dispositions. La révision de la *Loi sur la fonction publique* permettra d'y inclure des références au chapitre 23 de l'*ARTN* concernant l'emploi inuit, les politiques relatives à la priorité d'embauche, les valeurs sociétales inuit et leur application dans le cadre de la gestion de la fonction publique. Une proposition en vue de modifier la *Loi sur la fonction publique* a été rédigée et transmise au comité Maligaksanik Qimirrujuit pour examen et approbation.

#### **Règlement provisoire sur la fonction publique**

Un groupe de travail composé de représentants des ministères des Ressources humaines et de la Justice a préparé une série de modifications provisoires au *Règlement sur la fonction publique*. Ces modifications ont été effectuées pour tenir compte des nouvelles pratiques instaurées au Nunavut depuis 1999, incluant les congés sans solde, les congés de maladie, les congés de formation et les nouvelles règles de délégations de pouvoirs.

Les modifications au *Règlement sur la fonction publique* devraient être approuvées par le Conseil des ministres en mai 2009.

#### **Mise à jour du Manuel des Ressources humaines**

En 1999, le GN a décidé d'utiliser de manière provisoire le Manuel des ressources humaines du GTNO. Au cours des dix dernières années, les conditions d'emploi ont évolué, tout comme les directives. Le ministère des Ressources humaines poursuit la mise à jour, la révision et l'élaboration des directives composant le Manuel des ressources humaines en tenant compte des conditions d'emploi et des pratiques exemplaires dans le domaine des ressources humaines. Ce guide est une source d'information de grande importance qui regroupe les lois, les lignes directrices et les politiques dans le domaine des ressources humaines.



## **4. Développement des ressources humaines**

Le gouvernement du Nunavut s'est engagé à instituer une fonction publique compétente et qualifiée, représentative de la population qu'elle dessert, en se dotant d'une gestion des ressources humaines efficace et efficiente. Afin de remplir cet engagement, le ministère des Ressources humaines met l'accent sur le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement des employés du gouvernement du Nunavut.

### **Recrutement**

#### **Capacité de dotation**

La dotation constitue un défi constant pour le GN. En mars 2009, le gouvernement du Nunavut comptait 3837 postes à plein temps et on dénombrait 2950 employés à plein temps. La capacité de dotation globale est passée de 78 % en mars 2008 à 77 % en mars 2009. Ces statistiques comprennent les employés de la Société d'énergie Qulliq et d'autres commissions ou organismes du gouvernement à moins de spécification à l'effet contraire.

Le tableau suivant résume la capacité de dotation des deux dernières années, par communauté, par ministère et par catégorie d'emploi.

Répartition de la capacité par communauté

COMMUNAUTÉ	Mars 2008				Mars 2009			
	Total des postes	Vacants	Comblés	% Capacité	Total des postes	Vacants	Comblés	% Capacité
Arctic Bay	46	3	43	93%	45	2	43	96%
Qikiqtarjuaq	43	6	37	86%	42	4	38	90%
Cape Dorset	121	23	98	81%	118	21	97	82%
Clyde River	52	7	45	87%	52	6	46	88%
Grise Fiord	18	4	14	78%	18	7	11	61%
Hall Beach	48	11	37	77%	47	11	36	77%
Igloolik	143	33	110	77%	142	21	121	85%
Iqaluit	1443	337	1106	77%	1483	383	1100	74%
Kimmitut	33	4	29	88%	35	7	28	80%
Nanisivik	4	1	3	75%	4	1	3	75%
Pangnirtung	149	40	109	73%	145	34	111	77%
Pond Inlet	137	19	118	86%	139	22	117	84%
Resolute Bay	22	2	20	91%	22	5	17	77%
Sanikiluaq	47	7	40	85%	47	8	39	83%
<b>BAFFIN</b>	<b>2306</b>	<b>497</b>	<b>1809</b>	<b>78%</b>	<b>2339</b>	<b>532</b>	<b>1807</b>	<b>77%</b>
Arviat	202	39	163	81 %	204	40	164	80 %
Baker Lake	151	21	130	86%	150	20	130	87%
Chesterfield Inlet	31	6	25	81%	30	4	26	87%
Coral Harbour	54	10	44	81%	55	9	46	84%
Rankin Inlet	394	99	295	75%	399	112	287	72%
Repulse Bay	43	11	32	74%	41	8	33	80%
Whale Cove	33	8	25	76%	33	5	28	85%
<b>KIVALLIQ</b>	<b>908</b>	<b>194</b>	<b>714</b>	<b>79%</b>	<b>912</b>	<b>198</b>	<b>714</b>	<b>78%</b>
Bathurst Inlet	1	1	0	0%	1	0	1	100%
Umingmaktok	1	1	0	0%	1	0	1	100%
Cambridge Bay	260	90	170	65%	261	96	165	63%
Gjoa Haven	79	10	69	87%	79	8	71	90%
Kugluktuk	133	18	115	86%	139	33	106	76%
Kugaaruk	41	8	33	80%	40	8	32	80%
Taloyoak	44	8	36	82%	43	7	36	84%
<b>KITIKMEOT</b>	<b>559</b>	<b>136</b>	<b>423</b>	<b>75%</b>	<b>564</b>	<b>152</b>	<b>412</b>	<b>73%</b>
Winnipeg	12	2	10	83%	8	0	8	100%
Churchill	7	2	5	71%	11	4	7	64%
Ottawa	4	2	2	50%	3	1	2	67%
<b>AUTRES</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>74%</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>77%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3796</b>	<b>833</b>	<b>2963</b>	<b>78%</b>	<b>3837</b>	<b>887</b>	<b>2950</b>	<b>77%</b>



Répartition de la capacité par ministère

Ministère	Mars 2008				Mars 2009			
	Total des postes	Vacants	Comblés	% Capacité	Total des postes	Vacants	Comblés	% Capacité
Services communautaires et gouvernementaux	341	93	248	73%	335	81	254	76%
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	77	20	57	74%	78	21	57	73%
Développement économique et Transports	129	37	92	71%	130	34	96	74%
Éducation	1176	100	1076	91%	1193	123	1070	90%
Environnement	107	29	78	73%	123	32	91	74%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	50	16	34	68%	49	19	30	61%
Finances	206	67	139	67%	221	80	141	64%
Santé et Services sociaux	954	348	606	64%	940	355	585	62%
Ressources humaines	80	10	70	88%	89	22	67	75%
Justice	258	42	216	84%	2564	51	213	81%
Bureau de l'Assemblée législative	31	5	26	84%	31	6	25	81%
<b>Total des ministères</b>	<b>3409</b>	<b>767</b>	<b>2642</b>	<b>51%</b>	<b>3453</b>	<b>824</b>	<b>2629</b>	<b>76%</b>
<b>Organismes, commissions et sociétés</b>								
Collège de l'Arctique du Nunavut	132	24	108	82%	133	26	107	80%
Société d'habitation du Nunavut	89	22	67	75%	88	27	61	69%
Société d'énergie Qulliq	166	20	146	88%	163	10	153	94%
<b>Total des organismes, commissions et sociétés</b>	<b>387</b>	<b>66</b>	<b>321</b>	<b>83%</b>	<b>384</b>	<b>63</b>	<b>321</b>	<b>84%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3796</b>	<b>833</b>	<b>2963</b>	<b>78%</b>	<b>3837</b>	<b>887</b>	<b>2950</b>	<b>77%</b>

## Répartition de la capacité par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	Mars 2008				Mars 2009			
	Total des postes	Vacants	Comblés	% Capacité	Total des postes	Vacants	Comblés	% Capacité
Cadres administratifs	38	5	33	87%	38	2	36	95%
Cadres de gestion	140	15	125	89%	153	20	133	87%
Gestionnaires intermédiaires	436	87	349	80%	445	110	335	75%
Professionnels	1249	269	980	78%	1229	263	966	79%
Paraprofessionnels	1308	319	989	76%	1403	361	1042	74%
Soutien administratif	625	138	487	78%	569	131	438	77%
<b>Total</b>	<b>3796</b>	<b>833</b>	<b>2963</b>	<b>80%</b>	<b>3837</b>	<b>887</b>	<b>2950</b>	<b>77%</b>

## Dotation

Le ministère des Ressources humaines s'occupe de l'organisation des concours pour les différents ministères du GN afin d'assurer la tenue d'un processus de dotation juste et équitable. Le ministère des Ressources humaines a délégué les pouvoirs en matière de dotation au ministère de la Santé et des Services sociaux afin de recruter du personnel pour des postes spécialisés dans le domaine de la santé, et au Collège de l'Arctique du Nunavut pour l'ensemble des postes du Collège. Le ministère de l'Éducation est responsable de la dotation pour les postes d'enseignement, car ce groupe d'employés est régi par la *Loi sur l'éducation*.

## Concours

Au cours de l'exercice 2008-2009, 480<sup>1</sup> postes ont fait l'objet de concours organisés par le ministère des Ressources humaines. Ce nombre n'inclut pas les postes occasionnels, les nominations directes et les mutations.

Durant cette période, 6172 personnes ont posé leur candidature pour les 480 postes affichés, comparativement à 5509 personnes qui avaient posé leur candidature pour les 644 postes affichés en 2007-2008. Du nombre de postes affichés, 306 ont été comblés comparativement à 284 en 2007-2008. Dans 114<sup>2</sup> cas, le concours a été soit annulé ou affiché de nouveau comparativement à 156 situations semblables en 2007-2008. Dans les autres cas, le processus de concours n'était pas encore terminé à la fin de l'exercice financier.

Le tableau qui suit présente la répartition des candidatures et des embauches selon le sexe et le statut de bénéficiaire.

1. Le nombre total de concours couvre toutes les régions, et porte uniquement sur une période de six mois dans le cas d'Igloolik.  
 2. Le nombre de concours annulés couvre toutes les régions, à l'exception d'Igloolik, où il était impossible d'obtenir les données au moment de l'impression.

### Concours 2008-2009

<b>Postes affichés</b>	<b>480<sup>1</sup></b>								
	<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>%</b>	<b>Femmes</b>	<b>%</b>	<b>Bénéficiaires</b>	<b>%</b>	<b>Non-bénéf.</b>	<b>%</b>
<b>Candidats</b>	<b>6172</b>	3308	54%	2684	46%	1920	31%	4252	69%
<b>Personnes retenues</b>	<b>306</b>	139	45%	167	55%	133	43%	173	57%

### Aperçu des candidatures par exercice financier

Exercice	Postes affichés	Candidatures	Hommes	Femmes	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
2008-2009	480	6172	3308	2864	1920	4252
2007-2008	644	5509	2759	2750	1667	3842
2006-2007	597	7121	3695	3426	2102	5019
2005-2006	761	9382	4850	4532	3079	6303
2004-2005	615	14,352	8912	5440	2073	12,279
2003-2004	566	9427	5533	3894	1586	7841
2002-2003	708	9105	5085	4020	1464	7641
2001-2002	491	8182	4985	3197	875	7307
<b>TOTAL</b>	<b>4382</b>	<b>63 078</b>	<b>35 819</b>	<b>27 259</b>	<b>12 846</b>	<b>50 232</b>

### Aperçu des personnes embauchées par exercice financier

Exercice	Personnes embauchées	Hommes	Femmes	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
2007-2008	284	121	163	129	155
2006-2007	367	177	190	159	208
2005-2006	508	187	321	289	219
2004-2005	469	184	285	250	219
2003-2004	384	171	213	199	185
2002-2003	447	178	269	182	265
2001-2002	350	137	213	118	232
<b>TOTAL</b>	<b>2809</b>	<b>1155</b>	<b>1654</b>	<b>1326</b>	<b>1483</b>

### Emplois occasionnels

Le gouvernement du Nunavut embauche des employés occasionnels dans le but de les affecter à des postes temporaires au sein des ministères. À titre d'exemple, des employés occasionnels peuvent être affectés à des projets spéciaux, apporter de l'aide supplémentaire en cas de volume de travail élevé, ou remplacer des employés en congé. Deux employés du ministère des Ressources humaines à Iqaluit s'occupent à plein temps de l'embauche d'employés occasionnels. Dans la mesure du possible, les ministères tentent de prévoir l'embauche d'employés occasionnels selon la charge de travail prévue et les congés du personnel. La Politique relative à la priorité d'embauche s'applique également aux emplois occasionnels.

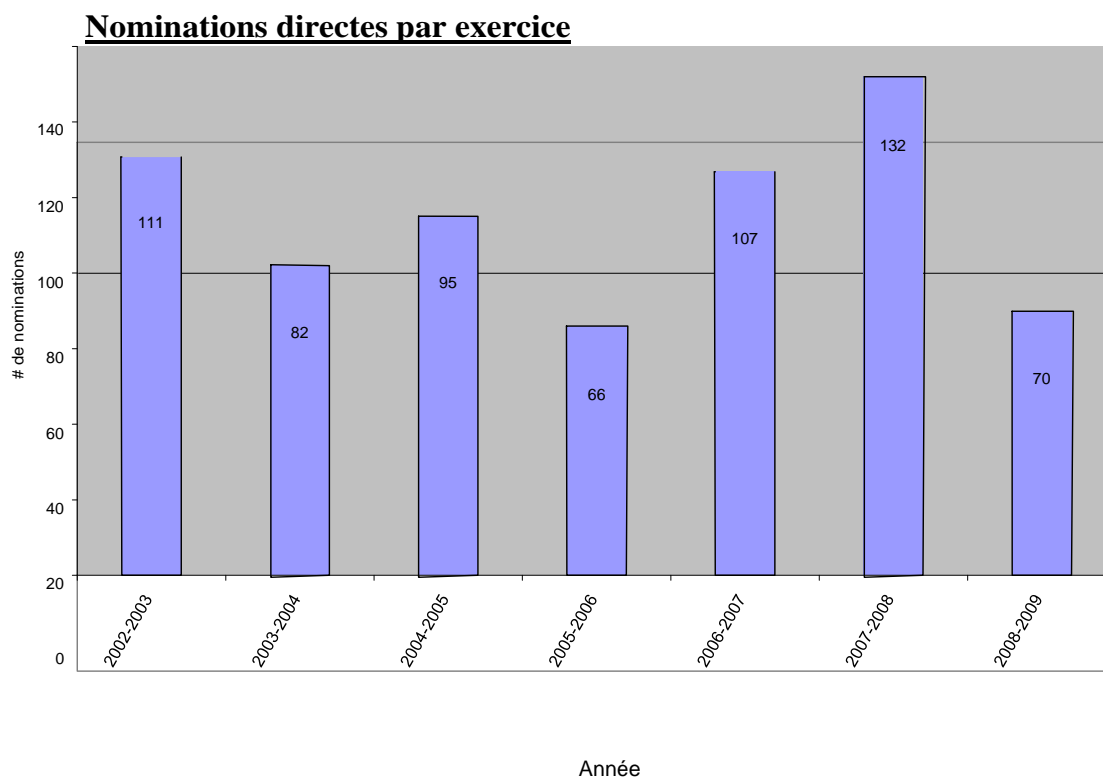
En date du 31 mars 2009, 512 employés occasionnels travaillaient pour le GN (dont 58 % de bénéficiaires).

1. Le nombre total de concours couvre toutes les régions, et porte uniquement sur une période de six mois dans le cas d'Igloolik.

## Nominations directes

Le gouvernement du Nunavut pourvoit habituellement ses postes au moyen du processus de concours. Toutefois les nominations directes sans concours sont parfois nécessaires et justifiées. Une nomination directe est une nomination effectuée au sein de la fonction publique du Nunavut sans passer par le processus de concours. Le gouvernement du Nunavut fait appel au processus de nomination directe dans certains cas pour se doter d'une fonction publique qualifiée et représentative. On a recours à ce processus lorsque les mécanismes de recrutement habituels ne permettent pas de pourvoir les postes qui s'avèrent plus difficiles à combler. Les nominations directes se font à la demande des ministères. Elles font l'objet d'un examen et d'une recommandation de la part du ministère des Ressources humaines et sont ultimement approuvées par le Conseil des ministres.

Lors de l'exercice 2008-2009, le Conseil des ministres a approuvé 70 nominations directes. De ce nombre 69 (99 %) étaient des bénéficiaires.



## **Maintien en poste des employés**

Le taux de maintien en poste des employés du gouvernement du Nunavut a connu une augmentation importante depuis 2000, passant de 69 % à 84 %, niveau auquel il s'est maintenu en 2005-2006 et en 2006-2007. Le taux de maintien en poste est toutefois redescendu à 80 % au cours de l'exercice 2007-2008 avant de remonter à 82 % en 2008-2009. Bien que le taux de maintien en poste ait augmenté de façon importante depuis 2000, cette question demeure une priorité et un défi de tous les instants pour le gouvernement du Nunavut. La capacité et le maintien en poste des employés sont des enjeux importants dans l'ensemble des provinces et territoires du Canada.

## **Reconnaissance des employés**

Le gouvernement du Nunavut reconnaît la contribution des employés de longue date de la fonction publique. Des cérémonies de remise de récompenses pour longs états de service sont tenues tous les deux ans afin de souligner le dévouement des employés du gouvernement. En 2008-2009, 587 employés comptant 5, 10, 15, 20, 25, 30 et même 35 ans de service ont reçu cette récompense.

## **Perfectionnement des employés**

Le ministère des Ressources humaines coordonne la prestation des cours et de la formation offerts aux employés du GN en vue d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences. La formation continue et le perfectionnement des employés sont deux éléments de grande importance afin de doter le Nunavut d'une fonction publique solide et dévouée capable de répondre aux besoins des Nunavummiut.

La Division de la formation et du perfectionnement du ministère des Ressources humaines assure la recherche, la conception et la prestation des programmes qui répondent aux besoins de formation au sein du GN. De concert avec tous les ministères, la Division établit les besoins prioritaires des employés à l'échelle du Nunavut afin d'offrir des programmes pertinents, rentables et de grande qualité.

*(Veuillez noter que les statistiques de participation présentées dans la présente section du rapport ne reflètent pas nécessairement les taux de participation individuelle des employés. À titre d'exemple, un employé peut s'être inscrit à plus d'un cours offert dans le cadre d'un programme. La participation de cet employé pourrait être reflétée plusieurs fois dans les données combinées de participation à la formation.)*

## **Programme de gestion avancée du Nunavut**

En 2008-2009, le ministère des Ressources humaines, s'est associé à l'Université Saint Mary's, pour offrir un programme de gestion de 10 modules aux employés de la région de Kivalliq. Le Programme de gestion avancée du Nunavut était offert pour la première fois à l'extérieur de la capitale. Des professeurs de l'Université Saint Mary's se sont rendus à Rankin Inlet chaque mois pour offrir des modules de 2,5 jours couvrant des domaines comme la communication d'entreprise, l'évaluation des programmes, le leadership, et l'élaboration du budget. Les participants doivent réussir 8 des 10 modules pour obtenir un diplôme de l'Université Saint Mary's. Une caractéristique unique de ce programme est qu'il offre aux participants l'occasion d'apprendre et de créer des réseaux avec d'autres employés dans le cadre d'un programme de gestion offert près de leur lieu de résidence.

## *Rapport annuel de la fonction publique 2008-2009*

Un total de 22 employés du gouvernement du Nunavut ont participé au programme 2008-2009, et de ce nombre, 20 ont reçu leur diplôme en juin 2009. 60% des diplômés étaient des bénéficiaires. En tout, 56 employés du GN (80% de bénéficiaires) ont obtenu un diplôme dans le cadre de ce programme depuis 2004-2005.

### **Orientation des employés**

Le ministère des Ressources humaines offre régulièrement des séances d'orientation des employés dans toutes les communautés du territoire. Ces séances ont pour but d'offrir de l'information générale concernant le travail au sein du GN et sont conçues afin de compléter les initiatives d'orientation propres à chaque ministère ou à chaque poste. En 2008-2009, 155 employés ont participé à une des 13 séances qui ont eu lieu dans sept communautés du Nunavut.

### **Séances d'orientation des employés tenues en 2008-2009**

<b>Communauté</b>	<b>Nbre participants</b>	<b>Bénéficiaires</b>	<b>Non bénéficiaires</b>
<b>Administrations centrales</b>			
Iqaluit	14	7	7
Iqaluit	10	4	6
Iqaluit	17	1	16
Iqaluit	17	6	11
<b>Total (4 séances)</b>	<b>58</b>	<b>18</b>	<b>40</b>
<b>Qikiqtaaluk</b>			
Pond Inlet	24	13	11
<b>Total (1 séance)</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>11</b>
<b>Kivalliq</b>			
Arviat (2 séances)	26	15	11
Rankin Inlet	6	2	4
Rankin Inlet	27	18	9
<b>Total (4 séances)</b>	<b>59</b>	<b>35</b>	<b>24</b>
<b>Kitikmeot</b>			
Cambridge Bay	8	4	4
Cambridge Bay	2	0	2
Taloyoak	2	1	1
Kugluktuk	2	1	1
<b>Total (4 séances)</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL - 13 séances</b>	<b>155</b>	<b>72</b>	<b>83</b>

## **Orientation culturelle**

Le ministère des Ressources humaines reconnaît l'importance d'offrir des séances d'orientation culturelle dans le cadre de la formation des employés de manière à intégrer de manière explicite les valeurs inuit dans le milieu de travail.

Le ministère des Ressources humaines fournit de l'aide aux ministères qui en font la demande, et personnalise les séances d'orientation culturelle en mettant l'accent sur les activités et les principes inuit répondant spécifiquement aux besoins des employés du ministère.

Les séances d'orientation culturelles sont offertes conjointement avec les séances d'orientation des employés. Ces séances peuvent se dérouler en classe ou de manière saisonnière dans le cadre de séances d'une journée sur la lande. Elles permettent aux employés de se familiariser avec :

- L'histoire du Nunavut
- L'Inuit Qaujimajatuqangit
- Les principes directeurs de l'Inuit Qaujimajatuqangit
- Les documents *Pinasuaqtavut* et *Tamapta*
- Les activités traditionnelles inuit
- Le travail d'équipe

En 2008-2009, le ministère des Ressources humaines a offert à l'essai à Iqaluit deux séances d'orientation culturelle autonomes regroupant 35 participants. Compte tenu des évaluations et du taux de participation, le Ministère prévoit offrir d'autres séances d'orientation culturelle autonomes sur une base régulière, tout en continuant d'offrir de telles séances conjointement avec les séances d'orientation des employés.

En 2008-2009, le ministère des Ressources humaines a aidé 4 ministères à offrir des séances d'orientation culturelle personnalisées. En tout, 53 personnes ont participé à ces séances d'orientation.

## **Programmes de formation et de perfectionnement professionnel**

Le Programme de formation et de perfectionnement du ministère des Ressources humaines offre des cours, des ateliers et des séminaires ayant pour but de renforcer les connaissances, les compétences et les aptitudes des employés du GN, et à les aider à se préparer à occuper des postes à des échelons plus élevés dans la hiérarchie du gouvernement du Nunavut. Le programme est conçu pour répondre aux besoins dans des domaines comme l'informatique, la gestion financière, les services administratifs, les communications et la gestion des ressources humaines.

En 2008-2009, 532 employés ont participé à des activités de formation parrainées par le ministère des Ressources humaines. Un total de 73 cours, abordant 72 sujets différents, ont été offerts dans 9 communautés du Nunavut (Cape Dorset, Cambridge Bay, Gjoa Haven, Igloodik, Iqaluit, Kugluktuk, Pangnirtung, Pond Inlet, and Rankin Inlet).

**Aperçu des programmes de formation et de perfectionnement par exercice**

Exercice	Types de cours offerts	Nbre de cours offerts	Nbre total de participants	Nbre total de bénéficiaires	% de bénéficiaires
2008-2009	72	73	532	310	58%
2007-2008	46	86	628	324	52%
2006-2007	56	104	1067	549	51%
2005-2006	42	109	843	452	54%
2004-2005	43	97	902	465	52%
2003-2004	30	90	915	439	48%
2002-2003*	31	123	1084	423	39%
2001-2002	24	89	577	233	40%
<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>771</b>	<b>6548</b>	<b>3195</b>	<b>49%</b>

**Cours de langue inuktitut/inuinnaqtun**

En 2008-2009, 35 cours de langue ont été offerts, auxquels ont participé 171 employés dans 6 communautés. À ce jour, 1237 employés ont utilisé en mode autodidacte un cédérom permettant l'apprentissage de l'inuktitut à titre de langue seconde.

En 2008-2009, le ministère des Ressources humaines a mis à l'essai un « cours de perfectionnement de l'inuktitut » destiné aux personnes ayant cette langue comme langue maternelle auprès de membres du personnel du ministère de l'Exécutif et du ministère de la Justice. Les cours étaient offerts en salle de classe une fois par semaine, et abordaient des sujets comme la famille, la parenté, la terminologie et l'attribution des noms. En outre, les participants ont reçu des leçons de grammaire et appris à utiliser un clavier en syllabique.



**Formation linguistique en inuktitut/inuinnaqtun en 2008-2009**

<b>Cours</b>	<b>Communauté</b>	<b>Complété</b>	<b>Bénéficiaires</b>	<b>Non bénéficiaires</b>
Inuktitut en milieu de travail, niveau 1- régulier Inuktitut	Iqaluit	9	2	7
en milieu de travail, niveau 1- personnalisé	Iqaluit	42	1	41
Inuktitut en milieu de travail, niveau 1-intensif Inuktitut	Iqaluit	14	1	13
en milieu de travail, niveau 1-soirée	Iqaluit	3	0	3
Introduction au clavier en inuktitut	Iqaluit	3	3	0
Clavier en inuktitut	Iqaluit	2	2	0
ILS-inuktitut conversationnel	Iqaluit	6	0	6
Inuktitut en milieu de travail, niveau 2- régulier Inuktitut	Iqaluit	4	0	4
en milieu de travail, niveau 2- personnalisé	Iqaluit	11	0	11
Lecture et écriture en inuktitut-débutant	Rankin Inlet	1	1	0
Lecture et écriture en inuktitut-intermédiaire	Rankin Inlet	11	11	0
Lecture et écriture en inuktitut-avancé	Rankin Inlet	6	6	0
Inuktitut niveau - conversationnel - débutant	Rankin Inlet	18	0	18
Clavier en inuktitut	Rankin Inlet	2	2	0
Clavier en inuktitut	Arviat	4	4	0
Inuktitut - intermédiaire	Arviat	4	1	3
Inuktitut - débutant	Arviat	8	0	8
Introduction à l'inuktitut	Chesterfield Inlet	6	0	6
Introduction à l'inuinnaqtun	Cambridge Bay	5	1	4
Introduction à l'inuktitut	Gjoa Haven	12	11	1
<b>Total</b>	<b>35 cours</b>	<b>171</b>	<b>46</b>	<b>125</b>

### Cours d'inuktitut/inuinnaqtun par exercice financier

Exercice	Nombre total de participants
2008-2009	304- autodidactes avec cédérom 125 ILS 46 ILM
2007-2008	210- autodidactes avec cédérom 88 ISL 39 IFL
2006-2007	626- autodidactes avec cédérom (pilote) 135 ILS 27 ILM
2005-2006	97- autodidactes avec cédérom (pilote) 109 ILS 26 ILM
2004-2005	66 (ILS) 6 (formation des professeurs) 5 (ILM)
2003-2004	122
2002-2003	171
2001-2002	117

ILS - Inuktitut langue seconde

ILM - Inuktitut langue maternelle

### Certificat en gestion financière du gouvernement du Nunavut

Le ministère des Ressources humaines, en partenariat avec le Collège de l'Arctique du Nunavut et le ministère des Finances, offre le programme de certificat en gestion financière du gouvernement du Nunavut. Ce programme non accrédité offre une introduction à la planification financière et aux processus de contrôle du gouvernement. La série de six modules est utilisée pour orienter les nouveaux employés, pour offrir du perfectionnement professionnel aux personnes déjà en poste, pour préparer des employés en vue d'obtenir des promotions, ou comme cours de perfectionnement à l'intention des cadres intermédiaires et supérieurs. Chaque séminaire se termine par un examen. Ceux et celles qui terminent tous les cours avec succès reçoivent un certificat. Voici la liste des modules :

1. L'organisation gouvernementale au Nunavut
2. La planification des programmes
3. L'autorité financière
4. Les systèmes de contrôle
5. Les procédures de contrôle
6. l'administration financière

En 2008-2009, tous les documents du programme de gestion financière ont été mis à jour. Treize employés du GN ont obtenu leur certificat dans le cadre de ce programme.

## **Gestion du rendement**

Le GN reconnaît l'importance d'offrir à ses employés un cadre global de gestion du rendement qui favorise le perfectionnement du personnel et l'atteinte des objectifs de travail établis par les employés et leurs superviseurs.

Les lignes directrices concernant le rendement mettent l'accent sur trois éléments principaux : la planification, l'accompagnement et l'examen du rendement. Les lignes directrices intègrent les trois valeurs sociétales inuites suivantes :

- *Aajiiqatigiinni* – la prise de décision par consensus;
- *Pilimmaksarniq* – l'acquisition de connaissances et de compétences;
- *Piliriqatigiinni* – l'approche de collaboration dans un but commun.

En 2008-2009, vingt employés du GN ont participé aux séances de formation concernant la gestion du rendement qui ont été offertes à Cambridge Bay et Rankin Inlet.



## 5. Évaluation des postes

La Division de l'évaluation des postes du ministère des Ressources humaines est chargée de coter et d'évaluer toutes les descriptions d'emploi de la fonction publique, à l'exception des postes d'enseignants, au moyen du système Hay d'évaluation des postes afin de promouvoir des taux de rémunération constants, abordables et équitables pour les fonctionnaires.

En 2008-2009, 1838 évaluations de postes ont été exécutées.

### Primes de bilinguisme

Les responsabilités et les exigences linguistiques inscrites dans les descriptions de poste servent à déterminer l'admissibilité du poste à la prime de bilinguisme. Il s'agit habituellement de postes qui offrent des services directement à la population, notamment les officiers de justice, les agents de conservation, les réceptionnistes, les instructeurs et le personnel infirmier.

En vertu de ce programme, un employé peut recevoir une prime de bilinguisme de 1500 \$ par année s'il utilise plus d'une langue officielle du Nunavut dans le cadre de son travail. Pour avoir droit à cette prime, l'employé doit être capable d'utiliser les langues requises dans le cadre du poste occupé.

On compte 1439 postes désignés bilingues au sein du gouvernement du Nunavut.

### Employés qui reçoivent des primes de bilinguisme en date du 31 mars 2009

Ministère	Inuktitut	Français	TOTAL
Services communautaires et gouvernementaux	72	0	72
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	54	3	57
Développement économique et Transports	69	5	74
Éducation	278	9	287
Environnement	75	0	75
Exécutif et Affaires intergouvernementales	44	1	45
Finances	51	1	52
Santé et Services sociaux	420	2	422
Ressources humaines	44	1	45
Justice	140	4	144
Société de crédit commercial du Nunavut	3	0	3
Collège de l'Arctique du Nunavut	62	1	63
Société d'habitation du Nunavut	26	0	26
Bureau de l'Assemblée législative	24	1	25
<b>TOTAL</b>	<b>1362</b>	<b>28</b>	<b>1390</b>



## 6. Relations avec les employés

Le ministère des Ressources humaines fournit des conseils et des services aux ministères et organismes du GN en ce qui a trait aux relations avec les employés. La Division des relations avec les employés offre des services pour les divers groupes d'employés, soit les cadres de gestion, les employés exclus et les employés représentés par l'Association des enseignants et des enseignantes du Nunavut (AEEN) et le Syndicats des employés du Nunavut (SEN). La Division est chargée de la négociation des conventions collectives avec les trois unités de négociation composées de membres de la fonction publique, incluant les employés de la Société d'énergie Qulliq. La Division s'occupe également de la planification, de l'organisation et de la mise en œuvre du Programme de santé, sécurité et bien-être au travail et des initiatives de reconnaissance des employés.

### Programme de santé, de sécurité et de bien-être au travail

Le GN s'est engagé à investir dans ses employés par la promotion d'un lieu de travail sécuritaire, sain et harmonieux. Le Programme de santé, sécurité et bien-être au travail offre un programme d'aide aux employés et aux familles et des séances de formation sur la santé et la sécurité au travail. Un fort accent est mis sur le respect en milieu de travail.

### Programme d'aide aux employés et à la famille

Le programme d'aide aux employés et aux familles (PAEF) offre les services d'une ligne d'aide téléphonique confidentielle et sans frais 24 heures sur 24 à tous les employés et aux membres de leurs familles. Le PAEF offre également des séances de consultation par l'entremise de la télésanté sur demande dans l'ensemble du territoire. Ces services sont offerts en partenariat avec Santé Canada.

#### Taux d'utilisation du PAEF en 2008-2009

<b>Nombre d'employés</b>	<b>2475</b>	
Nombre d'employés qui ont eu recours au PAEF	80	3,2%
Clients	#	%
Individus	78	97,5%
Familles	2	2,5%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>
Sexe		
Hommes	53	66,3%
Femmes	27	33,8%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>
Répartition par âge		
Moins de 20 ans	1	1,3%
20 à 29 ans	11	13,8%
30 à 39 ans	39	48,8%

40 à 49 ans	17	21,3 %
50 ans et plus	12	15,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100 %</b>
<b>Dirigé par</b>		
Elle-même	38	47,5 %
Supérieur/directeur	15	18,8 %
Famille	5	6,3 %
Ressources humaines	3	3,8 %
Syndicat	1	1,3 %
Agent de référence	0	0,0 %
Pair	5	6,3 %
Publicité	13	16,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100 %</b>
<b>Type d'évaluation</b>		
Toxicomanie (soi-même ou autre)	6	7,5 %
Famille - couple	20	25,0 %
Famille - enfants	8	10,0 %
Famille - violence	3	3,8 %
Santé psychologique	21	26,3 %
Santé physique	1	1,3 %
Conflit avec un supérieur	2	2,5 %
Conflit avec des pairs	2	2,5 %
Relatif au travail – changement organisationnel	1	1,3 %
Relatif au travail – charge de travail	2	2,5 %
Relatif au travail - stress	11	13,8 %
Relatif au travail – épuisement professionnel	1	1,3 %
Relatif au travail - frustration au travail	1	1,3 %
Finances	1	1,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100 %</b>

### Séances d'information et de formation sur la santé, la sécurité et le bien-être

Le GN s'est engagé à offrir des occasions d'apprentissage et de perfectionnement à ses employés relativement aux questions de santé et de sécurité. Les lois concernant la santé et la sécurité exigent que des occasions de formation soient offertes aux employés afin qu'ils puissent se conformer aux exigences minimales de la *Loi sur la sécurité*.

La formation offerte dans l'ensemble du Nunavut sur la santé, la sécurité et le bien-être portait notamment sur les sujets suivants :

- Secourisme et réanimation cardiorespiratoire
- Cours d'enquête en cas de harcèlement
- Santé et sécurité au travail
- Respect en milieu de travail
- Gestion du stress en cas d'incident grave
- Enquêtes
- Gestion des présences

## Conventions collectives

### Syndicat des employés du Nunavut

Une convention collective couvrant environ 1700 employés entre le GN et le Syndicat des employés du Nunavut (SEN) a pris fin le 30 septembre 2006. Des séances de négociation se sont déroulées avec le SEN tout au long de 2007-2008. Un médiateur a été nommé et des séances de médiation se sont déroulées en mai 2008-2009. Un processus de ratification fructueux a eu lieu, et une nouvelle convention a été mise en œuvre le 17 juin 2008.

### Association des enseignants et des enseignantes du Nunavut

Une convention collective couvrant environ 660 employés entre le GN et l'Association des enseignants et des enseignantes du Nunavut (AEEN) a été négociée en septembre 2005 et se termine le 30 juin 2009.

### Société d'énergie Qulliq

Une convention collective couvrant environ 150 employés entre le GN et la Société d'énergie (SÉQ) est arrivée à échéance le 31 décembre 2007. Les négociations ont été entreprises au cours de l'automne 2008, et d'autres séances de négociations sont prévues au cours de l'exercice 2009-2010.

## Griefs et appels de nomination de personnel

### Griefs

Le processus de griefs sert à résoudre les conflits opposant le syndicat et le gouvernement du Nunavut. Le ministère des Ressources humaines continue de travailler avec les différents ministères, le SEN et l'AEEN en vue d'améliorer la procédure de griefs, ce qui permettra de mener des discussions significatives qui serviront à résoudre de manière proactive les problèmes qui surviennent dans le milieu de travail.

### Griefs actifs en date du 31 mars 2009

	Griefs de principe	Griefs collectifs	Griefs individuels	Total
SEN	5	7	59	71
AEEN	0	0	0	0

**Grief de principe** : désigne une situation où le syndicat dépose un grief alléguant une violation d'une disposition de la convention collective en raison de la mise en œuvre par l'employeur d'une politique ou d'une directive qui contrevient à la convention collective.

**Grief collectif** : désigne une situation où plusieurs syndiqués déposent un grief alléguant que l'employeur n'a pas reconnu leurs droits collectifs en ce qui a trait à certaines dispositions et conditions de la convention collective.

**Grief individuel** : désigne le grief concernant une seule personne, déposé par la personne elle-même ou le syndicat au nom de cette personne.

### Appels de nomination

Le ministère des Ressources humaines a prévu un processus d'appel des nominations pour les appelants admissibles. Cette procédure d'appel des nominations permet à un employé ou un bénéficiaire qui a posé sa candidature à un poste de l'unité de négociation du SEN de demander une révision de la décision si le candidat a le sentiment que des irrégularités se sont produites lors du concours. En plus d'Iqaluit, les trois bureaux régionaux du Ministère (Igloolik, Rankin Inlet et Cambridge Bay) ont le pouvoir de tenir des auditions relatives aux appels de nominations. Une audition d'appel permet une révision objective du processus de nomination. En 2008-2009, il y a eu 24 appels de nominations.

### Appels de nomination en 2008-2009

Région	Total	Retiré	Rejeté	Accueilli
Iqaluit	3	0	2	1
Qikiqtaaluk	1	0	1	0
Kivalliq	10	0	10	0
Kitikmeot	10	0	10	0
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>1</b>

### Aperçu des appels de nominations

Exercice	Retiré	Rejeté	Accueilli	Total
2008-2009	1	23	0	24
2007-2008	8	16	0	24
2006-2007	5	16	0	21
2005-2006	4	39	0	43
2004-2005	8	21	0	29
2003-2004	6	25	0	31
2002-2003	1	15	0	16
2001-2002	2	11	0	13
2000-2001	2	6	0	8
1999-2000	2	10	1	13
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>145</b>	<b>1</b>	<b>195</b>





## **7. Système d'information sur les ressources humaines et la paie**

Les ministères des Services communautaires et gouvernementaux, des Finances et des Ressources humaines collaborent afin d'assurer le fonctionnement et la mise à jour continue d'un nouveau Système intégré d'information sur les ressources humaines et la paie (SIRHP), également appelé Personnalité 2000 ou P2K.

Le personnel de l'équipe responsable du fonctionnement du système intégré d'information sur les ressources humaines continue à soutenir et améliorer le fonctionnement du système de gestion des congés et d'autres composantes du système P2K.

La mise en œuvre du module de congés et de présences (libre-service limité) se poursuit au moyen d'essais qui font l'objet de suivi et d'examen.

Le groupe responsable de ces systèmes se concentrera également sur la mise à niveau des systèmes au cours des deux prochaines années. L'ajout de modules supplémentaires portant notamment sur les horaires de travail, les relations de travail, la formation et le perfectionnement professionnel, le recrutement, les prévisions et l'établissement des coûts et la santé et la sécurité sont à l'étude, et seront mis en place en tenant compte des besoins et des exigences des divers services.



## 8. Profil de l'effectif

L'information contenue dans la présente section provient du système d'information sur les ressources humaines et la paie<sup>1</sup> (et des rapports « *Vers une fonction publique représentative* ». L'information relative aux concours provient de la base de données sur les concours du ministère des Ressources humaines<sup>2</sup>. Certains des graphiques et des tableaux contiennent, à des fins de comparaison, des données historiques.

Le ministère des Ressources humaines et le ministère des Finances poursuivent leurs efforts en vue d'améliorer les mécanismes de collecte de données dans le cadre de la mise en œuvre du système d'information sur les ressources humaines P2K.

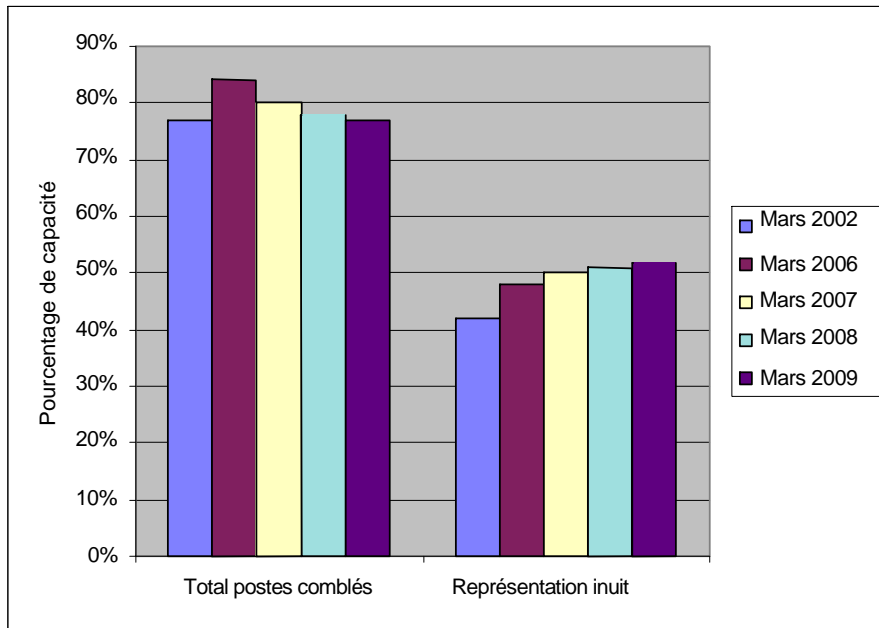
En mars 2009, l'employé moyen était âgé de 43 ans, recevait un salaire approximatif de 82 352 \$ par année et comptait 6,5 années de service au sein du gouvernement du Nunavut. L'employé bénéficiaire masculin moyen était âgé de 42 ans, recevait un salaire approximatif de 69 725 \$ par an et comptait 7,2 années de service. L'employée bénéficiaire féminine moyenne était âgée de 42 ans, recevait un salaire approximatif de 71 062 \$ par an et comptait 7,7 années de service. L'employé non bénéficiaire masculin moyen était âgé de 45 ans, recevait un salaire approximatif de 95 328 \$ par an et comptait 5,5 années de service. L'employée non bénéficiaire féminine moyenne était âgée de 43 ans, recevait un salaire approximatif de 91 497 \$ par an et comptait 5,5 années de service.

---

<sup>1</sup> L'information concernant le sexe, le salaire, les années de service, l'âge et le groupe de paie se rapporte uniquement aux employés à temps plein.

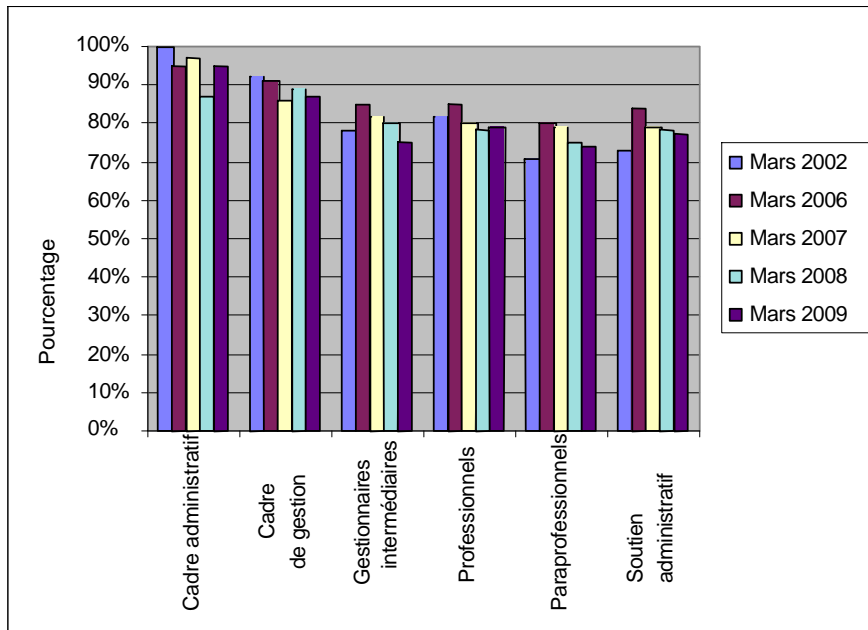
<sup>2</sup> L'information relative aux concours ne comprend pas les postes du Collège de l'Arctique du Nunavut, les postes d'enseignants et les postes spécialisés dans le domaine de la santé.

### Capacité de dotation et représentation inuit



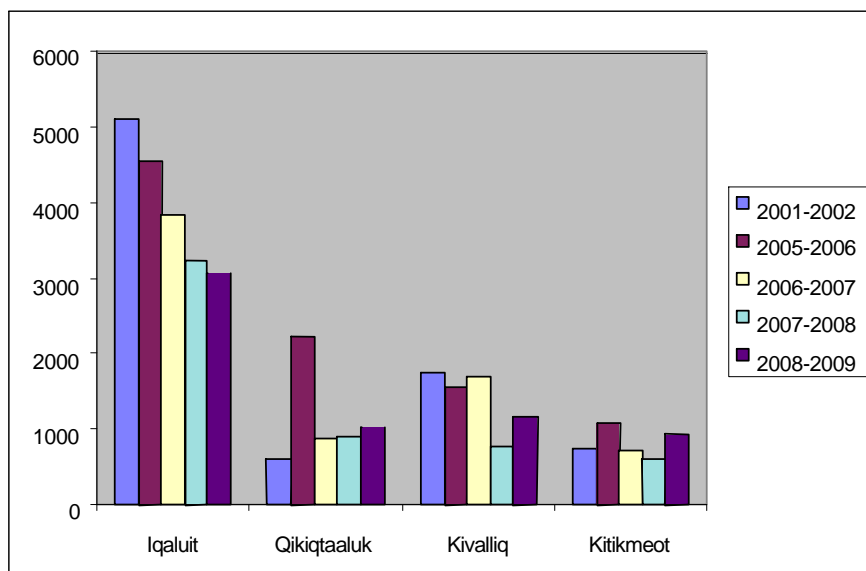
\* Les statistiques incluent les employés de Qulliq et des organismes et commissions du GN.

### Répartition selon les catégories professionnelles

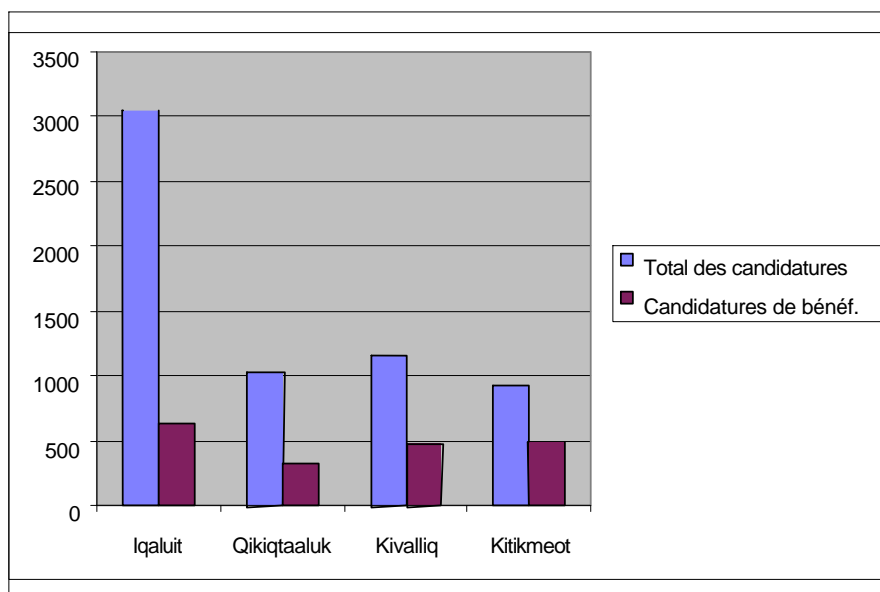


\* Les statistiques incluent les employés de Qulliq et des organismes et commissions du GN.

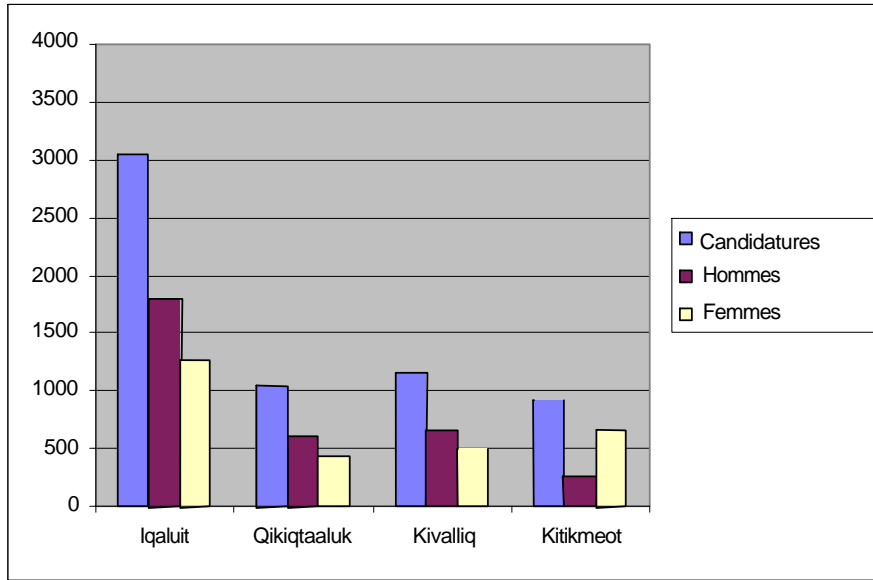
**Total des demandes d'emploi par région**



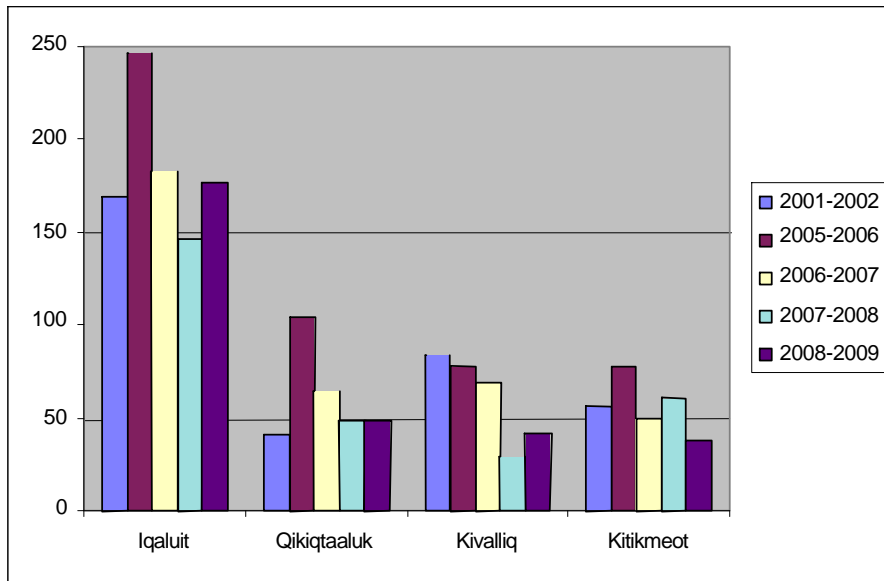
**Total des candidats et des candidats bénéficiaires par région en 2008-2009**



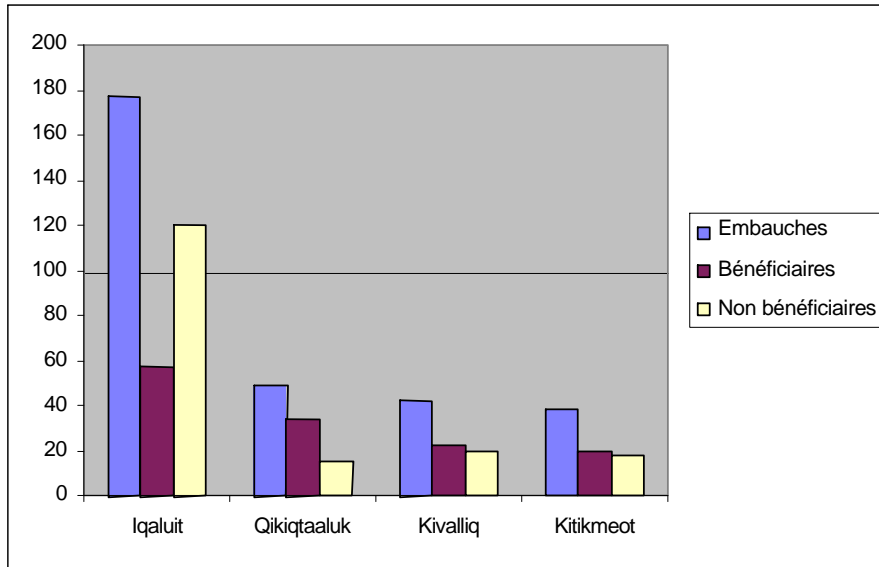
**Total des candidates et répartition selon le sexe par région en 2008-2009**



**Embauche totale par région**



**Totale des personnes embauchées par région en 2008-2009**



## Embauche de bénéficiaires par communauté

COMMUNAUTÉ	Mars 2008			Mars 2009		
	Total de postes comblés	Employés bénéficiaires	% de bénéficiaires	Total postes	Employés bénéficiaires	% de bénéficiaire
<b>BAFFIN</b>	<b>1809</b>	<b>852</b>	<b>47%</b>	<b>1807</b>	<b>859</b>	<b>48 %</b>
Arctic Bay	43	26	60%	43	27	63 %
Qikiqtarjuaq	37	26	70%	38	25	66 %
Cape Dorset	98	50	51%	97	49	51 %
Clyde River	45	32	71%	46	32	70 %
Grise Fiord	14	10	71%	11	7	64 %
Hall Beach	37	27	73%	36	24	67 %
Igloolik	110	70	64%	121	76	63 %
Iqaluit	1106	412	37%	1100	422	38 %
Kimmirut	29	17	59%	28	17	61 %
Nanisivik	3	3	100%	3	3	100 %
Pangnirtung	109	73	67%	111	76	68 %
Pond Inlet	118	67	57%	117	68	58 %
Resolute Bay	20	11	55%	17	7	41 %
Sanikiluaq	40	28	70%	39	26	67 %
<b>KIVALLIQ</b>	<b>714</b>	<b>433</b>	<b>61%</b>	<b>714</b>	<b>445</b>	<b>62 %</b>
Arviat	163	104	64%	164	114	70 %
Baker Lake	130	71	55%	130	70	54 %
Chesterfield Inlet	25	19	76%	26	20	77 %
Coral Harbour	44	31	70%	46	29	63 %
Rankin Inlet	295	173	59%	287	175	61 %
Repulse Bay	32	17	53%	33	18	55 %
Whale Cove	25	18	72%	28	19	68 %
<b>KITIKMEOT</b>	<b>423</b>	<b>229</b>	<b>54%</b>	<b>412</b>	<b>222</b>	<b>54 %</b>
Bathurst Inlet	0	0	0%	1	1	100 %
Umingmaktok	0	0	0%	1	1	100 %
Cambridge Bay	170	75	44%	165	71	43 %
Gjoa Haven	69	48	70%	71	48	68 %
Kugaaruk	115	63	55%	106	57	54 %
Kugluktuk	33	17	52%	32	18	56 %
Taloyoak	36	26	72%	36	26	72 %
<b>AUTRE</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>29%</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>29 %</b>
Winnipeg	10	4	40%	8	4	50 %
Churchill	5	1	20%	7	1	14 %
Ottawa	2	0	0%	2	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>2963</b>	<b>1519</b>	<b>51%</b>	<b>2950</b>	<b>1531</b>	<b>52 %</b>

### Embauche de bénéficiaires par ministère

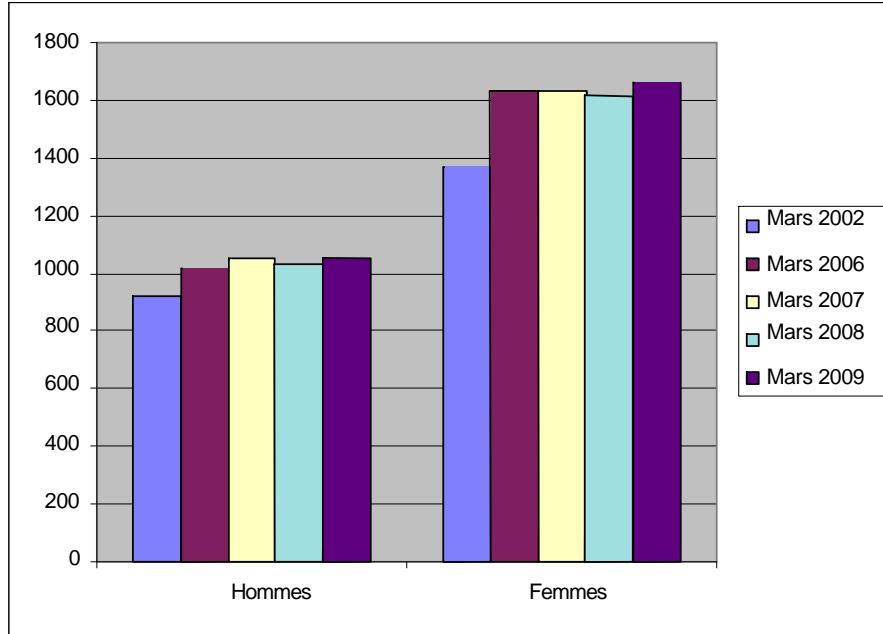
MINISTÈRE	Mars 2008			Mars 2009		
	Total de postes comblés	Employés bénéficiaires	% de bénéficiaires	Total de postes comblés	Employés bénéficiaires	% de bénéficiaires
Services communautaires et gouvernementaux	248	107	43%	254	115	45 %
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	57	37	65%	57	37	65 %
Développement économique et Transports	92	46	50%	96	48	50 %
Éducation	1076	574	53%	1070	572	53 %
Environnement	78	34	44%	91	40	44 %
Exécutif et Affaires intergouvernementales	34	22	65%	30	20	67 %
Finances	139	60	43%	141	65	46 %
Santé et Services sociaux	606	318	52%	585	305	52 %
Ressources humaines	70	43	61%	67	44	66 %
Justice	216	103	48%	213	106	50 %
Bureau de l'Assemblée législative	26	14	54%	25	13	52 %
Collège de l'Arctique du Nunavut	108	49	45%	107	53	50 %
Société d'habitation du Nunavut	67	29	43%	61	29	48 %
Société d'énergie Qulliq	146	83	57%	153	84	55 %
<b>TOTAL</b>	<b>2963</b>	<b>1519</b>	<b>51%</b>	<b>2950</b>	<b>1531</b>	<b>52 %</b>

### Embauche de bénéficiaires par catégorie professionnelle

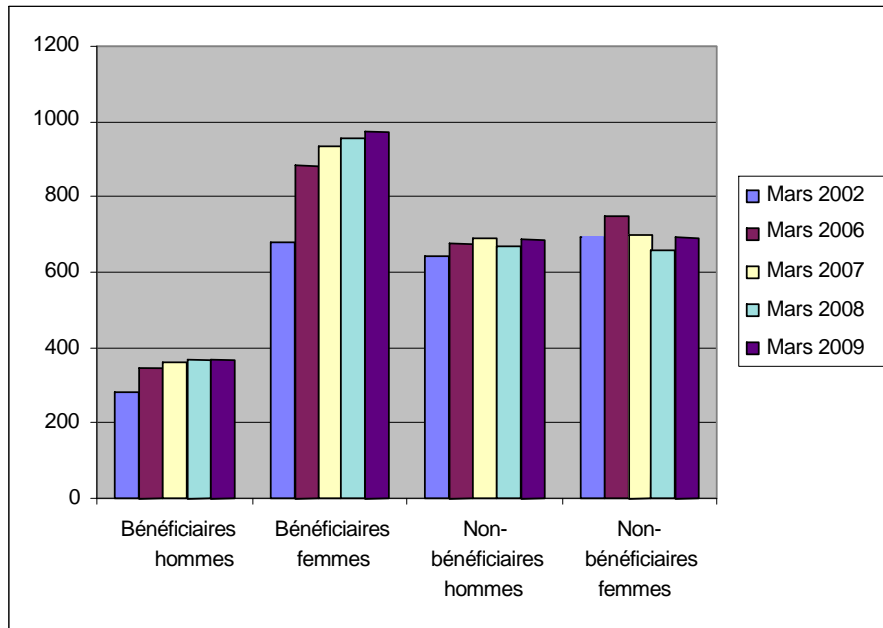
CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	Mars 2008			Mars 2009		
	Total de postes comblés	Employés bénéficiaires	% de bénéficiaires	Total de postes comblés	Employés bénéficiaires	% de bénéficiaires
Cadres administratifs	33	19	58%	36	19	53 %
Cadres de gestion	125	31	25%	133	30	23 %
Gestionnaires interm.	349	89	26%	335	89	27 %
Professionnels	980	258	26%	966	250	26 %
Paraprofessionnels	989	674	68%	1042	733	70 %
Personnel de soutien administratif	487	448	92%	438	410	94 %
<b>TOTAL</b>	<b>2963</b>	<b>1519</b>	<b>51%</b>	<b>2950</b>	<b>1531</b>	<b>52 %</b>



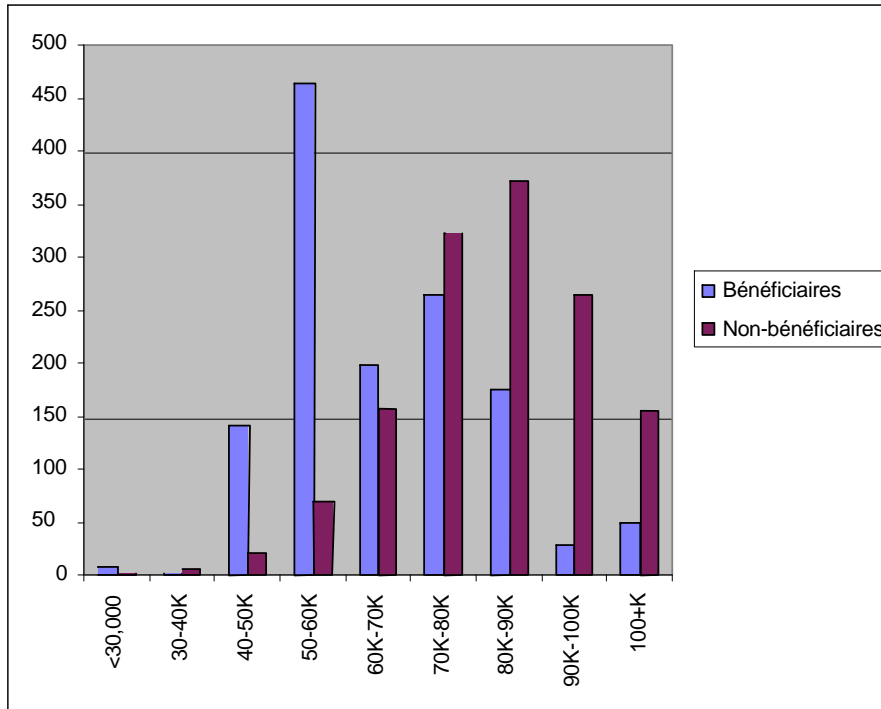
Répartition des employés selon le sexe



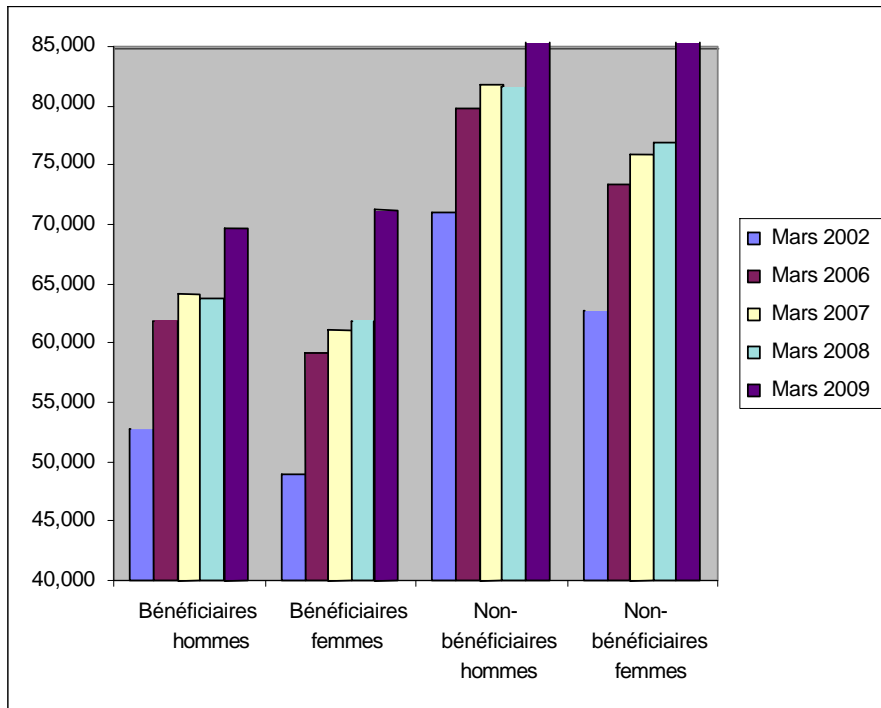
Répartition des employés selon le sexe et le statut de bénéficiaire



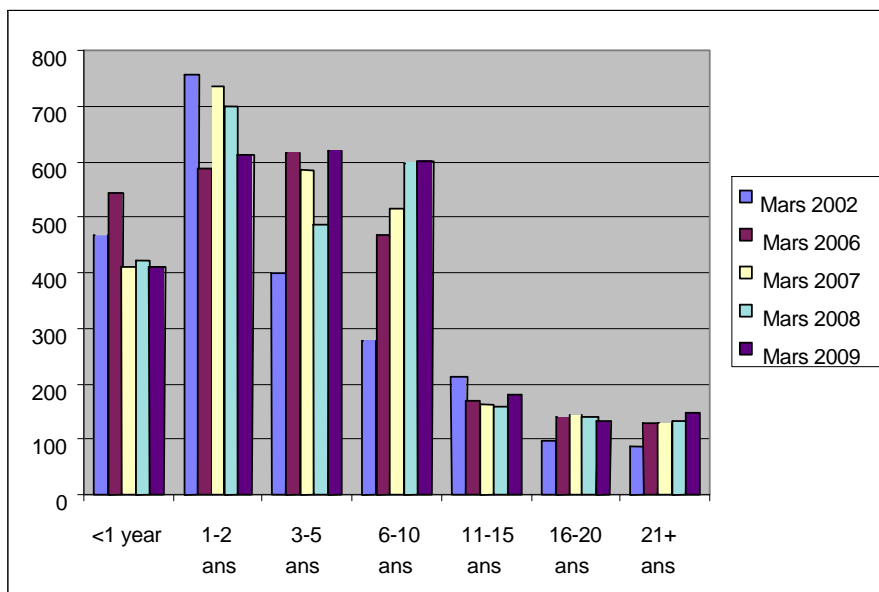
### Répartition des employés selon la fourchette salariale et le statut de bénéficiaire - Mars 2009



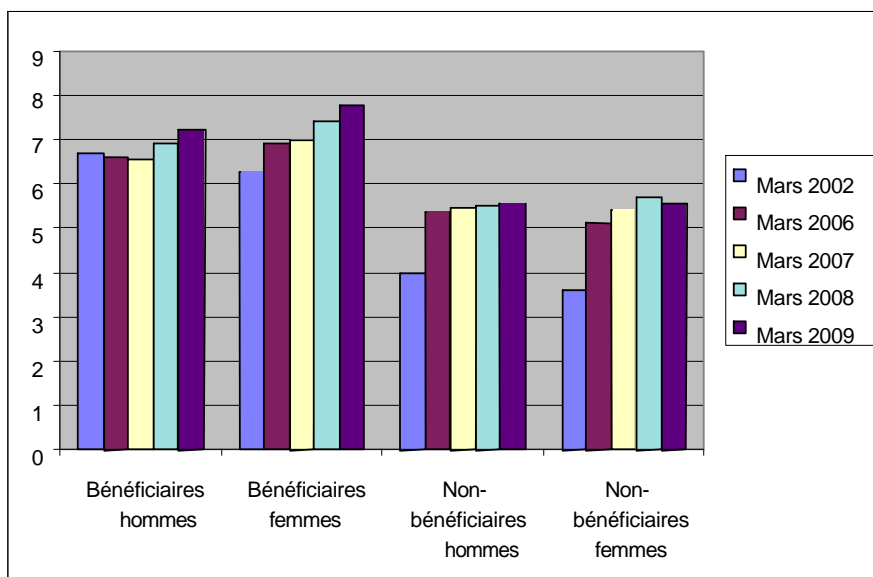
### Salaire annuel moyen selon le statut de bénéficiaire et le sexe



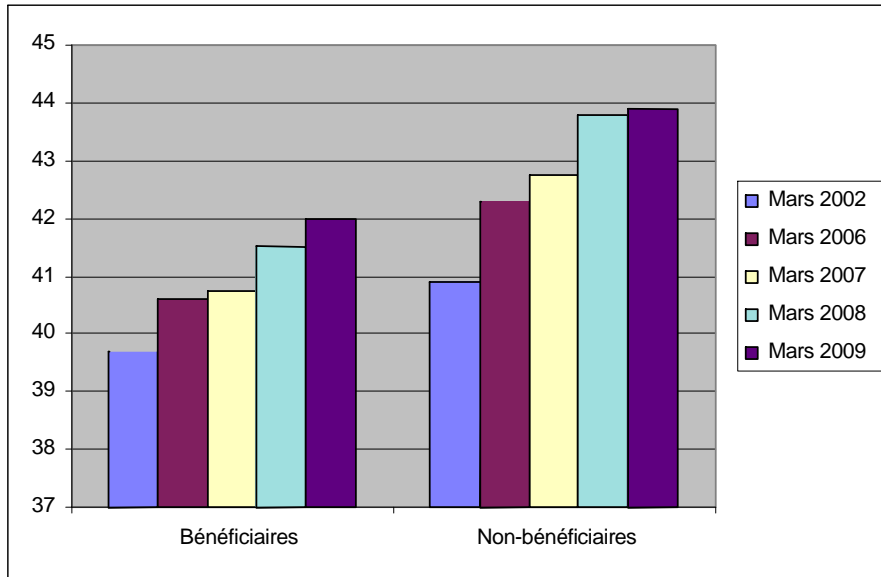
## Employés permanents par années de service



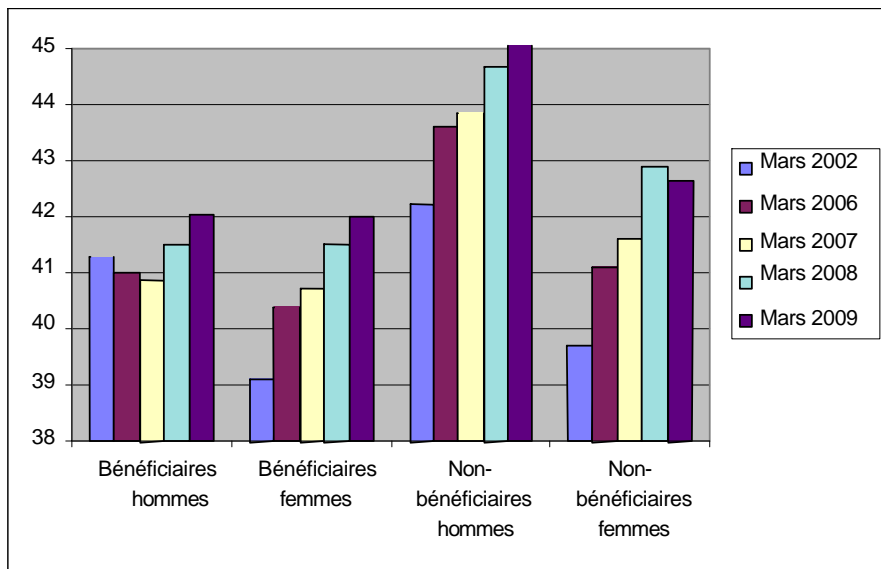
## Nombre moyen d'années de service selon le statut de bénéficiaire et le sexe



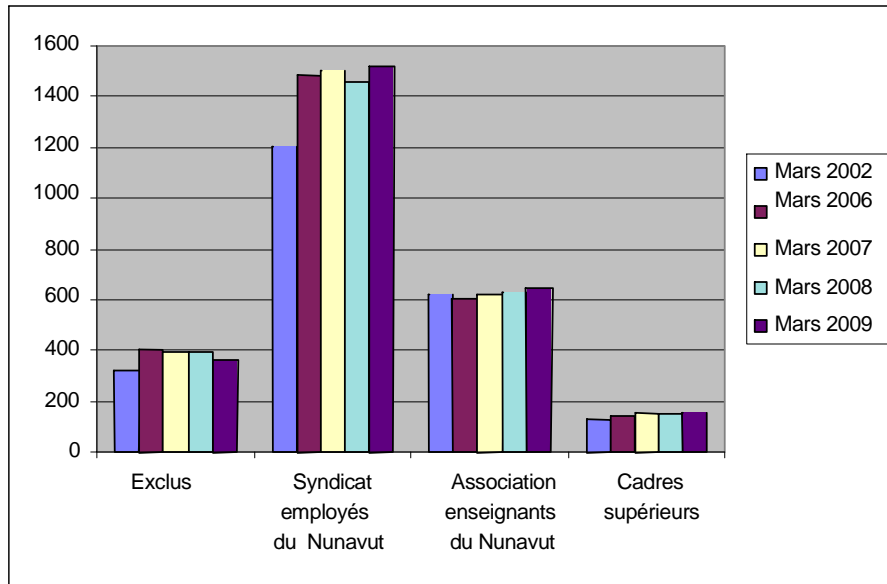
### Âge moyen des employés selon le statut de bénéficiaire



### Âge moyen des employés selon le statut de bénéficiaire et le sexe



## Employés selon le groupe de paie



## Roulement du personnel\* selon le groupe de paie

GROUPE D'EMPLOYÉS	Taux de départ (%) 2000**	Taux de départ (%) 2001**	Taux de départ (%) 2002**	Taux de départ (%) 2003-2004***	Taux de départ (%) 2004-2005	Taux de départ (%) 2005-2006	Taux de départ (%) 2006-2007	Taux de départ (%) 2007-2008	Taux de départ (%) 2008-2009
Employés exclus	41%	26%	19%	18%	15%	15%	14%	21%	18%
Association enseignants du Nunavut	34%	21%	21%	18%	21%	22%	22%	25%	19%
Cadres supérieurs	36%	19%	13%	13%	13%	13%	12%	15%	12%
Syndicat Employés du Nunavut	27%	34%	18%	20%	17%	14%	14%	19%	18%
<b>TOTAL</b>	<b>31%</b>	<b>28%</b>	<b>19%</b>	<b>18%</b>	<b>18%</b>	<b>16%</b>	<b>16%</b>	<b>20%</b>	<b>18%</b>

\* Employés quittant le GN

\*\* Année civile

\*\*\* Données recueillies sur une période de 15 mois (31 déc. 2003 – 31 mars 2004) mais pondérées pour qu'elles correspondent à un taux de départs sur 12 mois.