

Rapport annuel de la

# Fonction publique

2009-2010



(cover copy) :  
Fonction publique  
Rapport annuel 2009-2010

**Gouvernement du Nunavut      Ressources humaines**

Conformément à l'article 3(2) de la Loi sur la fonction publique, j'ai l'honneur de déposer le Rapport annuel de la fonction publique pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2009 au 31 mars 2010.

Le tout respectueusement soumis,

L'honorable Hunter Tootoo  
*Ministre des Ressources humaines*

## **Table des matières**

1. Message du ministre.....	5
2. Projets d'embauchage des Inuits.....	8
3. Cadre législatif et d'action des ressources humaine.....	12
4. Développement des ressources humaines.....	14
5. Relations de travail.....	28
6. Évaluation des postes de travail.....	33
7. Système d'information et de paie des ressources humaines.....	34
8. Profil de l'effectif.....	35

**Noter**

Les statistiques présentées dans ce rapport portent sur les employés des 10 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. Les statistiques ne portent pas sur les employés de la Qulliq Energy Corporation ou d'autres commissions/agences, à moins d'indication contraire.



## 1 Message du ministre



En ma qualité de ministre responsable de la *Loi sur la fonction publique*, je suis heureux de présenter le Rapport annuel de la fonction publique 2009-2010. Ce rapport présente de l'information sur la gestion et la direction de la fonction publique au Nunavut et il a été préparé conformément au pouvoir législatif de la *Loi sur la fonction publique*, aux principes directeurs *Tamapta* et à notre adhésion aux dispositions de l'article 23 de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*.

Cette dernière année a été occupée et productive pour la fonction publique. Ce rapport présente certaines réalisations de la fonction publique, ainsi que des statistiques applicables à la main-d'œuvre.

Au cours de l'exercice 2009-2010, le travail de préparation sur un Code de valeurs et d'éthique (*Gavamakktut Iqqanaijaqtinginnut Iliqqusiujaraliit*) pour la fonction publique du Nunavut s'est poursuivi de façon continue. Un plan de travail exhaustif portant sur le redressement de la *Loi sur la fonction publique et de la réglementation* a été établi afin de garantir le recours aux meilleures pratiques dans la gestion des ressources humaines.

À cette fin, le ministère des Ressources humaines a entrepris un examen des activités en 2009-10. Cet examen comprenait l'évaluation des programmes et services courants avec la participation de diverses parties intéressées, dont la direction et le personnel des Ressources humaines, des ministères clients et des sous-ministres. La recherche et la création de meilleures pratiques, y compris un examen des autres juridictions, ont été entreprises. Un rapport final produit en décembre 2009 recommandait l'établissement d'une orientation stratégique pour le ministère, laquelle prévoit les priorités, la structure organisationnelle et les répercussions sur les processus.

En 2009-10, le ministère des Ressources humaines a travaillé en partenariat avec l'université Saint Mary pour produire des modules de formation mensuelle menant à l'obtention d'un diplôme en gestion.

La remise des diplômes est prévue en juin 2010. Conformément à la tradition de Piliriqatigiiniq (travailler ensemble au bien commun) et tout en permettant à nos employés d'étudier à proximité de leur lieu d'habitation, les participants peuvent ainsi acquérir d'excellentes aptitudes de gestion en administration publique, ce qui, par ricochet, sera très avantageux pour la fonction publique.

La Division de l'évaluation des postes de travail et de la conception organisationnelle a offert des sessions d'information aux services. Les objectifs poursuivis étaient la promotion d'une meilleure compréhension des processus et services d'évaluation des postes de travail.

Grâce à la promotion du Programme de gestion de la performance, l'engagement à améliorer constamment la fonction publique s'est constamment affirmé. Les modules portant sur le leadership, les périodes de probation et la gestion de la performance ont été offerts à divers groupes d'employés du GN, y compris des cadres supérieurs d'Iqaluit.

Le ministère des Ressources humaines reconnaît l'importance de la dimension culturelle dans la formation des employés, établissant clairement et mettant en œuvre des façons d'intégrer les valeurs inuites dans le lieu de travail. Des sessions d'orientation culturelle ont été offertes de pair avec les sessions d'orientation des employés.

L'exercice 2009-2010 aura été très occupé pour la Division des relations avec les employés du ministère des Ressources humaines, le processus de négociation de la convention collective ayant commencé en mai 2009 et s'étant poursuivi toute l'année.

Un programme de gestion des présences a été jugé nécessaire, par le gouvernement du Nunavut, pour améliorer la disponibilité des services de la fonction publique auprès des Nunavummiuts. Il a été projeté d'embaucher un spécialiste-conseil en congés et présences et de commencer à ébaucher un programme.

Le gouvernement du Nunavut a fait l'objet d'une promotion active à titre d'employeur de choix, pendant toute l'année. Des visites ont été organisées dans des écoles secondaires, où les étudiants ont été invités et incités à s'investir dans leurs études en vue de mener une carrière productive. Le ministère des Ressources humaines a participé à la Foire commerciale du Nunavut, organisée par la Chambre de commerce régionale de Baffin. Le ministère a effectué une tournée afin de promouvoir des occasions de carrières en collaboration avec les foires de Développement économique communautaire, de services et de carrières. Les communautés Qikiqtaaluk visitées comprennent Clyde River, Arctic Bay, Pond Inlet, Sanikiluaq et Kimmirut.

*Rapport annuel de la fonction publique 2009-2010*

546 employés ont reçu des prix pour long service. Le nombre d'années de service variait de 5 à 35 ans. La reconnaissance des employés est un aspect important de notre fonction publique et nous continuons de rechercher des façons de remercier nos fonctionnaires.

Conformément à l'article 3(2) de la Loi sur la fonction publique, j'ai l'honneur de déposer le Rapport annuel de la fonction publique pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2009 au 31 mars 2010.



## 2. Projets d'embauchage des Inuits

Le gouvernement du Nunavut souscrit pleinement à l'établissement d'une fonction publique efficace, fonctionnelle et compétente, conformément à l'article 23 de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*, afin d'augmenter la participation inuite à l'embauche gouvernementale, à un niveau représentatif de la population, dans l'ensemble des catégories d'emploi. Le ministère des Ressources humaines joue un rôle clé dans la poursuite des objectifs du gouvernement du Nunavut, dans tous les ministères et agences, par la production de rapports statistiques, en contribuant à la mise à jour de leurs plans d'embauchage d'Inuits, et en fournissant son leadership dans la mise en œuvre de projets d'embauchage des Inuits. Il joue également le rôle vital qui est de garantir qu'il y ait des outils de gestion des ressources humaines à jour, qui tiennent compte des dimensions culturelles, sont efficaces et avantageuses pour les Nunavummiuts en préservant et en augmentant l'embauchage des Inuits au sein du gouvernement.

Un de ces outils clés est la production de rapports statistiques cruciaux. Ces rapports sont produits trimestriellement et démontrent le succès obtenu par les ministères et agences en matière d'embauchage d'employés bénéficiaires et non bénéficiaires. Le rapport est complet, couvrant toutes les communautés, ventilées selon qu'elles sont bénéficiaires ou non bénéficiaires, et comporte six groupes professionnels, présentant les données par catégories de ressources humaines et statuts d'employés (nommés pour une période indéterminés, occasionnels).

Le rapport *Vers une fonction publique représentative*, daté du 31 mars 2010, indique que globalement, la représentation de bénéficiaires au GN était de 51 %, soit 1 % de moins que l'année dernière et inférieure à l'objectif provisoire de 56 %. Toutefois, quatre ministères et une agence se sont distinguées en atteignant ou même en dépassant l'objectif provisoire. De manière générale, la représentation des bénéficiaires dans les catégories professionnelles qui ont dépassé l'objectif provisoire se trouve dans le soutien administratif, à 91 %, et dans les services paraprofessionnels, à 70 %.

La catégorie des cadres intermédiaires affiche une baisse de 1 %. Toutefois, aucun changement n'a été noté dans la catégorie des employés professionnels. On peut consulter d'autres précisions sur la représentation des bénéficiaires dans la fonction publique dans la section Profil de la main-d'œuvre de ce rapport et, en ligne, dans les rapports trimestriels « *Vers une fonction publique représentative* ».

## **Priorité d'embauchage**

La politique de Priorité d'embauchage joue un rôle important pour garantir que le gouvernement du Nunavut respecte les obligations qui lui sont imparties en vertu de l'article 23 de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*. Cette politique accorde priorité aux bénéficiaires inuits dans le recrutement et la sélection d'employés du gouvernement du Nunavut. La politique de Priorité d'embauchage s'applique à tous les concours d'embauche, dans toutes les catégories professionnelles, partout au Nunavut.

Comme l'exigent les conventions collectives, les bénéficiaires qui sont en situation de mise à pied ont priorité sur les non-bénéficiaires qui sont en situation de mise à pied. Les candidatures des bénéficiaires qui présentent une demande d'emploi au GN sont traitées avant celles des autres candidats.

Si un bénéficiaire a les compétences requises pour un poste, tel qu'établi au cours du processus d'évaluation, il sera rencontré en entrevue. S'il est établi, à l'entrevue, qu'il a les compétences requises, il sera embauché. Si aucun bénéficiaire n'est identifié au cours du processus d'évaluation et d'entrevue, les candidats non-bénéficiaires seront alors évalués pour le poste.

Les occasions d'emploi sont annoncées à la radio locale et à la télévision par câble, qui constituent des médias efficaces pour atteindre les communautés géographiquement éloignées. De plus, les méthodes habituelles d'affichage des offres d'emploi dans les journaux, les tableaux d'affichage, les sites web/d'emploi et sur le site Web du gouvernement continuent d'être utilisées.

Afin de démontrer davantage la volonté du GN d'embaucher des Inuits, les ministères offrent de plus en plus de postes offerts pour une période indéterminée aux candidats non bénéficiaires prometteurs afin de garantir que les occasions d'emploi futures soient offertes aux bénéficiaires.

Une revue provisoire de la politique de Priorité d'embauchage a été menée à l'automne 2007. La politique a été prolongée jusqu'en mars 2010.

## **Programme d'équité en matière d'emploi d'été pour les étudiants**

Le Programme d'équité en matière d'emploi d'été pour les étudiants (PEEEE) est conçu pour offrir des occasions d'emplois intéressants et enrichissants aux étudiants nunavummiuts des niveaux secondaire et postsecondaire afin de leur permettre d'acquérir une expérience d'emploi au GN.

## Rapport annuel de la fonction publique 2009-2010

Le principal objectif de ce programme est d'exposer les étudiants à diverses carrières offertes dans la fonction publique et d'inciter les étudiants à considérer le GN comme employeur de choix après l'obtention de leur diplôme.

Ce programme est destiné à offrir des occasions d'emploi qui aideront les étudiants à terminer leurs programmes d'études, à les aider à financer leurs études et, ainsi, à inciter les étudiants à terminer leurs programmes d'études, à développer des aptitudes critiques et à améliorer leur employabilité après l'obtention de leur diplôme.

Le programme PEEEE comprend de l'orientation, du mentorat et des évaluations, ce qui permet de garantir que les étudiants obtiennent le soutien et la formation requise pour acquérir une expérience de travail valable. Le programme tente également d'équilibrer l'embauchage prioritaire d'étudiants bénéficiaires et les besoins des étudiants non bénéficiaires.

Le PEEEE de 2009-10 a accueilli 165 étudiants participants (80 % de bénéficiaires). Outre l'application constante de la politique de Priorité d'embauchage, une priorité d'embauchage est accordée aux étudiants des écoles et collèges du Nunavut, ainsi qu'aux Nunavummiuts qui font des études postsecondaires dans des établissements situés à l'extérieur du territoire.

### Programme d'équité en matière d'emploi d'été pour les étudiants

Exercice	Nbre d'étudiants	Nbre de bénéficiaires	% de bénéficiaires
2009-10	165	132	80 %
2008-09	128	96	75 %
2007-08	176	145	82 %
2006-07	207	168	81 %
2005-06	144	107	74 %
2004-05	130	105	81 %
2003-04	141	99	70 %
2002-03	141	83	59 %
2001-02	71	51	72 %
<b>TOTAL</b>	<b>1303</b>	<b>986</b>	<b>76 %</b>

## « *Sivuliqtiksatsat* » – Programme de stages

*Sivuliqtiksatsat* est un programme de stages du GN qui est conçu pour offrir des occasions de perfectionnement aux bénéficiaires en vue de leur permettre d'occuper des postes de leadership (gestionnaire/directeur) et des postes spécialisés qui sont propres à certains ministères. Cette orientation aide le GN à combler les lacunes dans les catégories des postes de cadres principaux, intermédiaires, de professionnels et paraprofessionnels. En 2009-2010, le ministère des Ressources humaines a soutenu un total de 10 postes dans le cadre du programme, qui est exclusivement offert aux bénéficiaires de l'ARTN. Une cohorte de huit nouveaux stagiaires sera embauchée en 2010-11.

Depuis le déploiement du programme en janvier 2003, un total de 39 stagiaires ont été embauchés et 13 participants ont terminé le programme avec succès, desquels 10 occupent toujours le poste visé. À la fin de mars 2009, 10 stagiaires étaient inscrits au programme et huit autres postes pour stagiaires étaient offerts pour le recrutement en 2010-11.

Les stagiaires du programme *Sivuliqtiksatsat* atteignent les objectifs personnalisés d'acquisition du savoir par l'intermédiaire d'une formation dans le cadre de leur poste, de cours à distance et de leur participation à des cours formels, conventionnels. L'orientation, le mentorat et les mandats d'échange de tâches font également partie de ce programme. Chaque stagiaire a un formateur qui lui est attribué pendant toute la durée du programme. Les stagiaires qui terminent le programme avec succès sont nommés au poste visé par la formation.



### **3. Cadre législatif et d'action en ressources humaines**

La *Loi sur la fonction publique* oriente la gestion et la direction de la fonction publique pour le GN. Le but de la loi est de décrire les pouvoirs et les règles régissant la fonction publique par des dispositions relatives aux nominations, à la direction, à la discipline, au congédiement, aux modalités et conditions d'emploi et aux conventions collectives des employés du GN.

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

La Loi actuelle émane de celle du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, à laquelle quelques changements mineurs ont été apportés. La Loi ne comprend pas les nouvelles lois en vigueur au Nunavut, dont la *Loi sur les droits de la personne*, la *Loi sur l'éducation* et la *Loi sur la protection de la langue inuite* et elle ne reflète pas les changements apportés aux conventions collectives depuis 1999. La Loi actuelle ne reflète pas les meilleures pratiques proposées par la loi sur la main-d'œuvre de la fonction publique et mises au point depuis que cette loi a été entièrement revue et révisée. En outre, elle ne précise pas clairement quelles agences et quels organismes sont assujettis à ses dispositions. Aspect plus important encore, la Loi actuelle ne comprend pas la politique de Priorité d'embauchage et ne tient pas compte des valeurs inuites. Une nouvelle Loi devra refléter la vision du gouvernement du Nunavut pour offrir une orientation au développement d'une fonction publique efficace et compétente, représentative de la population qu'elle dessert. L'intégration de « meilleures pratiques » constituera un outil d'influence et une façon positive de retenir et de recruter du personnel.

Le cabinet du GN a demandé au ministre des Ressources humaines de préparer une *Loi de la fonction publique* qui constituera le fondement d'une nouvelle approche de la gestion des employés du secteur public et qui reflétera et fera valoir la culture inuite, tout en répondant aux besoins propres au Nunavut.

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

Les Directives du Manuel des ressources humaines ont été reprises du gouvernement des T. N.-O., en 1999. Au cours des 10 dernières années, à l'instar des modalités et conditions régissant les employés, les Directives ont changé.

Le ministère des Ressources humaines continue de mettre à jour, de réviser et de développer des Directives pour le Manuel des ressources humaines au gré des changements des modalités et conditions d'emploi et du développement des meilleures pratiques. Le manuel constitue une ressource précieuse et constitue un document de référence en matière de politiques de ressources humaines, de directives et de statuts.



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

Le gouvernement du Nunavut (GN) s'investit à développer une fonction publique compétente et qualifiée, représentative de la population qu'elle dessert, par le développement et la gestion efficace des ressources humaines. Dans l'esprit de cet engagement, le ministère des Ressources humaines met beaucoup l'accent sur le recrutement, la rétention, le perfectionnement et la reconnaissance des employés du GN.

### **Recrutement**

#### **Capacité d'affectation**

La capacité d'affectation demeure un défi pour le GN. En mars 2010, on comptait 3 859 postes à temps plein au GN et, sur ce nombre, 2 991 étaient comblés. La capacité globale d'affectation a augmenté de 1 %, passant de 77 % en mars 2009 à 78 % en mars 2010.

Les tableaux qui suivent présentent un sommaire de la capacité d'affectation sur deux ans, selon trois catégories : communautaire, ministérielle et professionnelle.

Répartition de la capacité par communauté

COMMUNAUTÉ	Mars 2009				Mars 2010			
	Total des postes	Postes vacants	Postes comblés	% capacité	Total des postes	Postes vacants	Postes comblés	% capacité
Arctic Bay	45	2	43	96 %	44	1	43	98 %
Qikiqtarjuaq	42	4	38	90 %	39	2	37	95 %
Cape Dorset	118	21	97	82 %	108	13	95	88 %
Clyde River	52	6	46	88 %	54	7	47	87 %
Grise Fiord	18	7	11	61 %	19	4	15	79 %
Hall Beach	47	11	36	77 %	41	4	37	90 %
Igloolik	142	21	121	85 %	155	44	111	72 %
Iqaluit	1 483	383	1 100	74 %	1 484	370	1 114	75 %
Kimmirut	35	7	28	80 %	35	5	30	86 %
Nanisivik	4	1	3	75 %	4	1	3	75 %
Pangnirtung	145	34	111	77 %	144	43	101	70 %
Pond Inlet	139	22	117	84 %	147	30	117	80 %
Resolute Bay	22	5	17	77 %	24	5	19	79 %
Sanikiluaq	47	8	39	83 %	45	6	39	87 %
<b>Total Baffin</b>	<b>2 339</b>	<b>532</b>	<b>1 807</b>	<b>77 %</b>	<b>2 343</b>	<b>535</b>	<b>1 808</b>	<b>77 %</b>
Arviat	204	40	164	80 %	207	46	161	78 %
Baker Lake	150	20	130	87 %	154	15	139	90 %
Chesterfield Inlet	30	4	26	87 %	30	3	27	90 %
Coral Harbour	55	9	46	84 %	49	4	45	92 %
Rankin Inlet	399	112	287	72 %	404	100	304	75 %
Repulse Bay	41	8	33	80 %	38	4	34	89 %
Whale Cove	33	5	28	85 %	31	4	27	87 %
<b>Total Kivalliq</b>	<b>912</b>	<b>198</b>	<b>714</b>	<b>78 %</b>	<b>913</b>	<b>176</b>	<b>737</b>	<b>81 %</b>
Bathurst Inlet	1	0	1	100 %	0	0	0	-
Umingmaktok	1	0	1	100 %	0	0	0	-
Cambridge Bay	261	96	165	63 %	263	96	167	63 %
Gjoa Haven	79	8	71	90 %	103	28	75	73 %
Kugluktuk	139	33	106	76 %	138	22	116	84 %
Kugaaruk	40	8	32	80 %	40	5	35	88 %
Taloyoak	43	7	36	84 %	40	3	37	93 %
<b>Total Kitikmeot</b>	<b>564</b>	<b>152</b>	<b>412</b>	<b>73 %</b>	<b>584</b>	<b>154</b>	<b>430</b>	<b>74 %</b>
Winnipeg	8	0	8	100 %	7	0	7	100 %
Churchill	11	4	7	64 %	9	1	8	89 %
Ottawa	3	1	2	67 %	3	2	1	33 %
<b>Total autres</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>77 %</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>84 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3 837</b>	<b>887</b>	<b>2 950</b>	<b>77 %</b>	<b>3 859</b>	<b>868</b>	<b>2 991</b>	<b>78 %</b>

Répartition de la capacité par ministère

Ministère	Mars 2009				Mars 2010			
	Total des postes	Postes vacants	Postes comblés	% capacité	Total des postes	Postes vacants	Postes comblés	% capacité
Services communautaires et gouvernementaux	335	81	254	76 %	337	85	252	75 %
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	78	21	57	73 %	80	21	59	74 %
Développement économique et Transport	130	34	96	74 %	130	24	106	82 %
Éducation	1 193	123	1 070	90 %	1 202	144	1 058	88 %
Environnement	123	32	91	74 %	120	25	95	79 %
Exécutif et affaires intergouvernementales	49	19	30	61 %	60	29	31	52 %
Finances	221	80	141	64 %	204	76	128	63 %
Santé et services sociaux	940	355	585	62 %	896	291	605	68 %
Ressources humaines	89	22	67	75 %	88	23	65	74 %
Justice	264	51	213	81 %	264	66	198	75 %
Bureau de l'Assemblée législative	31	6	25	81 %	34	7	27	79 %
<b>Total ministères GN</b>	<b>3 453</b>	<b>824</b>	<b>2 629</b>	<b>76 %</b>	<b>3 415</b>	<b>791</b>	<b>2 624</b>	<b>77 %</b>
<b>Agences, commissions et sociétés</b>								
Collège de l'Arctique du Nunavut	133	26	107	80 %	162	38	124	77 %
Société d'habitation du Nunavut	88	27	61	69 %	100	29	71	71 %
Qulliq Energy Corporation	163	10	153	94 %	182	10	153	95 %
<b>Total agences, commissions et sociétés</b>	<b>384</b>	<b>63</b>	<b>321</b>	<b>84 %</b>	<b>444</b>	<b>77</b>	<b>367</b>	<b>83 %</b>
<b>TOTAL TOUS</b>	<b>3 837</b>	<b>887</b>	<b>2 950</b>	<b>77 %</b>	<b>3 859</b>	<b>868</b>	<b>2 991</b>	<b>78 %</b>

## Répartition de la capacité par catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Mars 2009				Mars 2010			
	Total des postes	Postes vacants	Postes comblés	% capacité	Total des postes	Postes vacants	Postes comblés	% capacité
Exécutif	38	2	36	95 %	36	3	33	92 %
Cadres supérieurs	153	20	133	87 %	161	25	136	84 %
Cadres intermédiaires	445	110	335	75 %	430	79	351	82 %
Professionnels	1 229	263	966	79 %	1 271	265	1 006	79 %
Paraprofessionnels	1 403	361	1 042	74 %	1 401	352	1 049	75 %
Soutien administratif	569	131	438	77 %	560	144	416	74 %
<b>Total</b>	<b>3 837</b>	<b>887</b>	<b>2 950</b>	<b>77 %</b>	<b>3 859</b>	<b>868</b>	<b>2 991</b>	<b>78 %</b>

## Dotation en personnel

Le ministère des Ressources humaines traite les concours de postes pour tous les autres ministères du GN afin de garantir la transparence et le caractère équitable du processus d'embauchage. Le pouvoir de dotation en personnel a été délégué par le ministre des Ressources humaines au ministère de la Santé et des Services sociaux pour le recrutement de postes spécialisés en santé, à Qulliq Energy Corporation pour tous les postes et au Collège de l'Arctique du Nunavut pour tous les postes au collège. Le ministère de l'Éducation est responsable de la dotation en personnel enseignant, ce groupe d'employés relevant de la *Loi sur l'éducation*.

## Concours de postes

Pour l'exercice 2009-10, le ministère des Ressources humaines a tenu 520 concours de postes. Cette donnée ne comprend pas les postes occasionnels, les affectations directes et les mutations.

Un total de 7 672 candidatures ont été reçues pour les 520 postes annoncés en 2009-10, comparativement à 6 172 candidatures pour 480 postes annoncés en 2008-09. En 2009-10, sur les postes annoncés, 284 ont été comblés, comparativement à 367 postes en 2008-09. Un total de 156 postes ont été annulés ou annoncés de nouveau en 2009-10, comparativement à 177 postes en 2008-09. Les postes restants n'étaient pas comblés à la fin de l'exercice.

Le tableau ci-dessous présente une ventilation des candidatures et embauchages par sexe et statut de bénéficiaires.

**Concours de postes 2009-10**

<b>Postes annoncés</b>	<b>520</b>								
<b>Ventilation :</b>	<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>%</b>	<b>Femmes</b>	<b>%</b>	<b>Bénéficiaires</b>	<b>%</b>	<b>Non-bénéficiaires</b>	<b>%</b>
<b>Candidatures</b>	<b>7672</b>	3 998	52 %	3674	49 %	2 115	28 %	5557	72 %
<b>Embauches</b>	<b>365</b>	147	40 %	218	60 %	51	51 %	179	49 %

**Sommaires des candidatures par exercice financier**

<b>Exercice</b>	<b>Nbre de postes annoncés</b>	<b>Nbre de candidatures</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Bénéficiaires</b>	<b>Non-bénéficiaires</b>
2009-10	520	7672	3998	3674	2115	5557
2008-09	480	6172	3308	2864	1920	4252
2007-08	644	5509	2759	2750	1667	3842
2006-07	597	7121	3695	3426	2102	5019
2005-06	761	14,382	4850	4532	3079	6303
2004-05	615	1 352	8912	5440	2073	12,279
2003-04	566	9427	5533	3894	1586	7841
2002-03	708	9105	5085	4020	1464	7641
2001-02	491	8182	4985	3197	875	7307
<b>TOTAL</b>	<b>5382</b>	<b>76,922</b>	<b>43,125</b>	<b>33,797</b>	<b>16,881</b>	<b>60,041</b>

## Sommaire de l'embauchage par exercice financier

Exercice	Embauchés	Hommes	Femmes	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
2009-10	365	147	218	186	179
2008-09	314	140	174	138	176
2007-08	284	121	163	129	155
2006-07	367	177	190	159	208
2005-06	508	187	321	289	219
2004-05	469	184	285	250	219
2003-04	384	171	213	199	185
2002-03	447	178	269	182	265
2001-02	350	137	213	118	232
<b>TOTAL</b>	<b>3 488</b>	<b>1 442</b>	<b>2 046</b>	<b>1 650</b>	<b>1 838</b>

### Postes occasionnels

Le GN embauche des employés occasionnels pour des postes temporaires et particulièrement pour les mandats d'urgence à court terme dans les ministères. À titre d'exemple, des employés occasionnels sont embauchés pour certains projets spéciaux, pour traiter un volume de travail élevé, ou pour remplacer des employés en congé. Le ministère des Ressources humaines, à Iqaluit, a deux employés à plein temps pour répondre aux besoins d'embauchage d'employés occasionnels. Les ministères planifient d'avance l'embauchage des employés occasionnels en fonction du volume de travail et des absences prévus. La politique de Priorité de l'embauchage est appliquée pour combler les postes occasionnels.

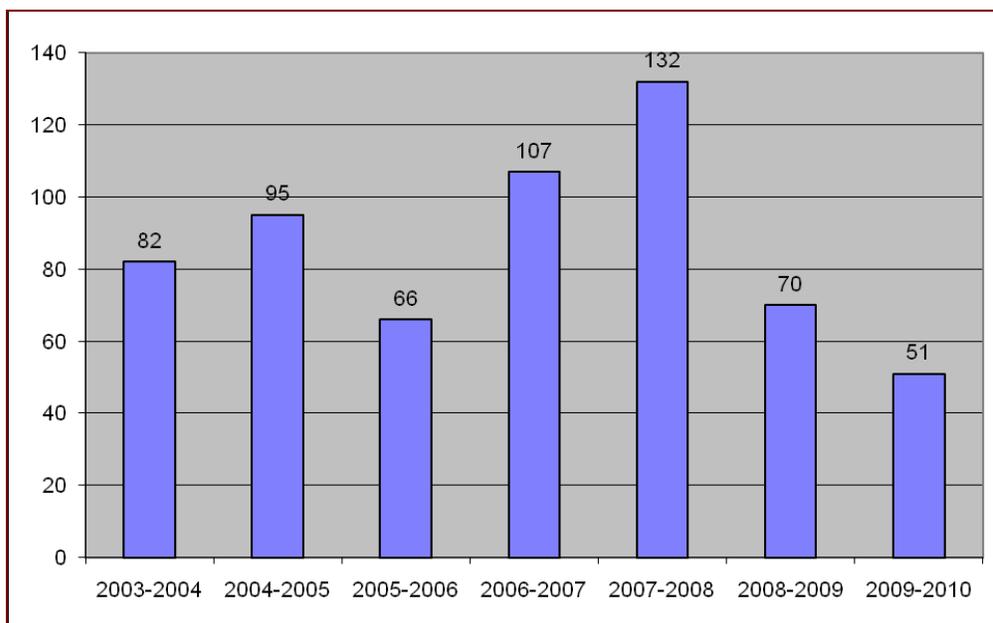
Au 31 mars 2010, un total de 629 employés occasionnels ont été embauchés au GN (62 % étaient des bénéficiaires).

### Affectations directes

Le gouvernement du Nunavut s'engage à utiliser le processus de concours pour combler les postes. Toutefois, il y a certaines circonstances où les nominations sans concours sont nécessaires et justifiées. Une affectation directe est une nomination à un poste, au GN, sans recours au processus de concours. Les affectations directes sont principalement utilisées pour garantir que la fonction publique soit qualifiée et représentative. Elles sont également utilisées dans les cas où le processus normal de recrutement a échoué dans l'attribution de certains postes difficiles à combler. Les affectations directes sont mises en branle par les ministères, passées en revue et recommandées par le ministère des Ressources humaines, puis, ultimement, approuvées par le cabinet.

Au cours de l'exercice 2009-10, le cabinet a approuvé 51 affectations directes. Sur ces 51 affectations directes approuvées, 46 (90 %) étaient accordées à des bénéficiaires.

### Affectations directes par exercice financier



### Rétention des employés

Le taux de rétentions des employés du GN a considérablement augmenté depuis 2000, où il était de 69 %. Depuis cette époque, le taux de rétention a continué d'augmenter et s'est maintenu à 84 % en 2005-06 et en 2006-07. Toutefois, le taux de rétention pour 2007-08 a chuté à 80 % et, en 2009-10, a augmenté à 82 %. Bien que le taux de rétention ait significativement augmenté depuis 2000, le maintien et l'augmentation de la capacité demeurent un défi pour le GN. La capacité et la rétention sont des enjeux importants dans toutes les juridictions canadiennes. La rétention des employés est une priorité du GN.

### Reconnaissance des employés

Le gouvernement du Nunavut reconnaît la contribution des employés ayant de longs états de service ininterrompus à la fonction publique. Des cérémonies de reconnaissance des longs états de service ont lieu une fois par période de deux ans pour rendre hommage aux employés pour leurs longues années de dévouement au GN et aux Nunavummiuts. Pour 2009-10 un total de 546 employés ont été honorés selon les catégories, les régions et les années de service décrites ci-dessous.

## Reconnaissance pour longs états de service 2009-10

Région	Nombre de récipiendaires
Iqaluit	242
Baffin	101
Kivalliq	145
Kitikmeot	58
	<b>546</b>

États de service	Nombre de récipiendaires
5 années	258
10 années	191
15 années	38
20 années	48
25 années	05
30 années	05
35 années	01
	<b>546</b>

## Perfectionnement des employés

Le ministère des Ressources humaines coordonne la prestation de cours et de formations afin d'améliorer le niveau de compétence et les connaissances des employés du GN. La formation continue et le perfectionnement sont essentiels pour établir une fonction publique forte et dévouée, prête à répondre aux besoins des Nunavummiuts.

La division Formation et perfectionnement du ministère des Ressources humaines est responsable de la recherche, de la conception et de la prestation de programmes destinés à répondre aux besoins généraux de formation des employés, dans l'ensemble du GN. Cette division travaille en partenariat avec tous les autres ministères afin de cerner les besoins prioritaires de formation des employés du GN et d'y répondre, ainsi que pour garantir que les programmes soient pertinents, rentables et de haute qualité.

*(Veuillez noter que les statistiques sur les participants, présentées dans cette section du rapport, ne reflètent pas nécessairement les taux de participation individuels. À titre d'exemple, un employé peut s'être inscrit à plus d'un cours offert dans le cadre d'un programme. De ce fait, la participation de cet employé figurerait plusieurs fois dans les données de participation compilées.)*

### Programme de perfectionnement des cadres

En 2009-2010, le ministère des Ressources humaines a poursuivi son partenariat réussi avec l'université Saint Mary pour offrir un programme de perfectionnement des cadres en 10 modules, à l'intention des employés de son administration centrale. La faculté de l'université Saint Mary s'est déplacée à Iqaluit chaque mois pour présenter un module de 2,5 jours. Les modules traitaient notamment des communications d'affaires, de l'évaluation des programmes, de leadership et d'établissement de budgets. Les participants doivent terminer avec succès 8 à 10 modules pour réussir le programme. Une des caractéristiques uniques de ce programme est le fait qu'il offre aux participants l'occasion d'acquérir des connaissances auprès d'un réseau constitué d'autres employés et de participer à un programme de gestion « qui ressemble davantage à leur contexte de travail ».

Un total de 21 employés du gouvernement du Nunavut ont participé à ce programme de formation, dont 17 devraient obtenir leur diplôme en juin 2010 (71 % des diplômés sont des bénéficiaires). Un total de 73 employés du GN (78 % bénéficiaires) ont réussi ce programme depuis 2004-05.

### Orientation des employés

Le ministère des Ressources humaines tient régulièrement des sessions d'orientation des employés et culturelles dans des communautés de l'ensemble du territoire. Ces sessions sont conçues pour offrir aux employés de l'information générale sur le travail pour le GN et pour compléter les projets d'orientation de chaque ministère du GN relatifs à certains ministères/postes. En 2009-10, un total de 34 employés ont participé à une des quatre sessions d'orientation offertes dans deux communautés du Nunavut.

#### Sessions d'orientation des employés 2009-10

Communauté	Nbre de participants	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
<b>Administration centrale</b>			
Iqaluit	9	5	4
Iqaluit	16	5	11
Iqaluit	22	13	9
Iqaluit	15	7	8
Cambridge Bay	3	0	3
<b>Total (4 sessions)</b>	<b>75</b>	<b>30</b>	<b>45</b>

## Orientation culturelle

Le ministère des Ressources humaines reconnaît l'importance d'offrir une orientation culturelle dans le cadre de la formation des employés, afin de déterminer clairement et de mettre en œuvre des façons pratiques d'incorporer les valeurs Inuit Qaujimajatuqangit au lieu de travail.

Le ministère des Ressources humaines offre de l'aide aux ministères qui en font la demande et personnalise, sur mesure, les sessions d'orientation culturelle centrées sur les principes Inuit Qaujimajatuqangit et les activités destinées à répondre aux besoins propres aux employés du ministère.

Les sessions d'orientation culturelle sont offertes de pair avec les sessions d'orientation des employés. Les sessions d'orientation peuvent avoir lieu dans des salles de cours ou sous la forme de sessions d'une journée sur le terrain, pour présenter aux employés :

- L'histoire du Nunavut
- Inuit Qaujimajatuqangit et ses principes directeurs
- *Pinasuaqtavut et Tamapta*
- Les activités traditionnelles inuites
- Le travail d'équipe

En 2009-10, un total de 110 employés, (35 % bénéficiaires) ont participé à une des six sessions d'orientation offertes dans deux communautés du Nunavut.

### Sessions d'orientation culturelle : 1 avril 2009 au 31 mars 2010

Communauté	Date	Nbre de participants	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Iqaluit – générale	Mai	15	5	10
Iqaluit – personnalisée	Juin	22	12	10
Iqaluit – générale	Septembre	21	3	18
Iqaluit – autonome	Novembre	19	0	19
Iqaluit – générale	Janvier	16	4	12
Gjoa Haven	Février	17	15	2
<b>Total :</b>		<b>110</b>	<b>39</b>	<b>71</b>

## Occasions d'acquisition du savoir et de perfectionnement

Le programme d'Acquisition du savoir et de perfectionnement du ministère des Ressources humaines comprend principalement des cours, des ateliers et des séminaires conçus pour améliorer les connaissances, les aptitudes et les capacités des employés dans leur travail actuel, et pour les aider à se préparer à occuper des postes de niveau plus élevé au GN. Les programmes sont conçus pour répondre aux besoins de formation généraux dans divers champs d'activité, dont l'informatique, la gestion financière, les services administratifs, les communications et la gestion des ressources humaines.

En 2009-10, un total de 476 employés ont participé aux activités d'acquisition du savoir et de perfectionnement commanditées par le ministère des Ressources humaines. Un total de 75 prestations de cours ont eu lieu (72 types de cours différents ont été offerts) dans 11 communautés du Nunavut (Cape Dorset, Cambridge Bay, Gjoa Haven, Igloolik, Iqaluit, Kugluktuk, Pangnirtung, Pond Inlet, Baker Lake, Arviat et Rankin Inlet).

### Programme d'acquisition du savoir et de perfectionnement par exercice financier

Exercice financier	Types de cours offerts	Nbre de prestations de cours	Participants	Bénéficiaires	% bénéficiaires
2009-10	72	75	476	279	58 %
2008-09	72	73	532	310	58 %
2007-08	46	86	628	324	52 %
2006-07	56	104	1 067	549	51 %
2005-06	42	109	843	452	54 %
2004-05	43	97	902	465	52 %
2003-04	30	90	915	439	48 %
2002-03	31	123	1 084	423	39 %
2001-02	24	89	577	233	40 %
<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>771</b>	<b>6 548</b>	<b>3 195</b>	<b>49 %</b>

### Formation en langues inuktitut/inuinnaqtun

En 2009-10, un total de neuf cours de langues a été offert. Un total de 38 employés ont terminé la formation en langue offerte dans quatre communautés. À ce jour, 1 344 cédéroms d'apprentissage autonome « L'inuktitut langue seconde » ont été distribués pour faciliter l'apprentissage de la langue.

### Formation en langues inuktitut/inuinnaqtun 2009-2010

Cours	Communauté	Terminé	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Pigiarvik- ILS débutant	Iqaluit	4	3	1
Allurvik- ILS intermédiaire (2 classes)	Iqaluit	10	1	9
Introduction à la langue inuktitute	Kugaaruk	3	0	3
ILS Pigiarvik	Igloolik	4	0	4
ILP dactylo	Iqaluit	4	4	0
ILP Rédaction avec finales	Iqaluit	7	7	0
ILS Inuktitut de conversation (début)	Rankin	3	0	3
ILS Inuktitut de conversation (début)	Rankin	3	0	3
<b>Total des cours</b>		<b>38</b>	<b>15</b>	<b>23</b>

### Formation en langues inuktitut/inuinnaqtun par exercice financier

Exercice financier	Nbre total de participants
2009-10	107 cédéroms d'apprentissage autonome 24 ILS 14 ILP
2008-09	304– cédéroms d'apprentissage autonome 125 ILS 46 ILP
2007-08	210– cédéroms d'apprentissage autonome 88 ILS 39 ILP
2006-07	626– cédéroms d'apprentissage autonome (pilote) 135 ILS 27 ILP

2005-06	97– cédéroms d'apprentissage autonome (pilote) 109 ILS 26 ILP
2004-05	66 (ILS) 6 (Formation des formateurs) 5 (ILP)
2003-04	122
2002-03	171
2001-02	117

ISL – Inuktitut langue seconde  
IFL – Inuktitut langue principale

### **Certificat en gestion financière au gouvernement du Nunavut**

En partenariat avec le Collège de l'Arctique du Nunavut et le ministère des Finances, le ministère des Ressources humaines a offert le programme de Certification en gestion financière au GN. Ce programme non accrédité offre une introduction à la planification financière et aux processus de contrôle du gouvernement. La série de six modules de formation est utilisée pour orienter les nouveaux employés, fournir du perfectionnement professionnel à ceux qui travaillent déjà au gouvernement, à préparer les employés leur avancement, ou fournir des cours d'appoint aux cadres intermédiaires et supérieurs. Chaque séminaire se conclut par un examen et les participants qui terminent tous les modules en obtenant la note de passage recevront un certificat. Les modules de formation comprennent :

1. Organisation du secteur public au Nunavut
2. Planification de programmes
3. Autorité financière
4. Systèmes de contrôle
5. Procédures de contrôle
6. Administration financière

En 2009-10, toute la documentation des modules de gestion financière a été mise à jour; les modules continuaient d'être utilisés pendant la mise à jour. À ce jour, un total de 13 employés du GN ont réussi le programme. Un autre groupe de 164 employés (dont 50 % sont des bénéficiaires) a terminé divers modules du programme et a le potentiel requis pour obtenir leur Certificat en gestion financière à une date ultérieure.

## Programmes de formation professionnelle

Les Programmes de formation professionnelle sont des programmes complets de formation pour certaines catégories de postes offerts dans tous les ministères. En 2009-10, le ministère des Ressources humaines, en partenariat avec *PBBA Think Training of Nova Scotia*, a offert cinq Programmes de formation professionnelle dans trois communautés (Iqaluit, Rankin Inlet et Cambridge Bay) grâce à un accès aux ressources du Fonds de formation nouvellement mis sur pied. Les programmes de formation ciblés comprennent :

1. **Gestion des ressources humaines** – programme créé pour divers postes de professionnels en ressources humaines, tels que : coordonnateurs en RH, adjoints, agents, ou postes assortis de responsabilités en RH exigeant l'établissement de stratégies pratiques.
2. **Perfectionnement des aptitudes en supervision** – programme conçu à l'intention des personnes occupant un poste de supervision ou de gestion de première ligne, afin d'enrichir leurs connaissances et leurs aptitudes dans diverses pratiques de gestion.
3. **Professionnels de l'administration** – programme conçu à l'intention de divers postes avancés en administration, tels que les postes d'adjoint à la direction ou de secrétaire, d'adjoint administratif et de chef de bureau afin d'enrichir les connaissances et les aptitudes des titulaires en gestion professionnelle.

Programme	Communauté	Terminé	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Gestion des RH	Iqaluit	13	5	8
Supervision	Iqaluit	21	12	9
Supervision	Rankin Inlet	11	5	6
Administration	Iqaluit	15	12	3
Administration	Cambridge Bay	5	4	1
<b>Total :</b>		<b>65</b>	<b>38</b>	<b>27</b>

En 2009-10, un total de 65 employés, (58 % bénéficiaires) ont terminé un des cinq Programmes en formation professionnelle offerts dans trois communautés du Nunavut.



## 5. Relations de travail

La Division des relations de travail du ministère des Ressources humaines offre des services en relations de travail à tous les ministères et agences du gouvernement du Nunavut. Cette division soutient les cadres supérieurs, les employés exclus et les employés syndiqués qui sont représentés par l'Association des enseignants du Nunavut ou par le Syndicat des employés du Nunavut. Cette division a la responsabilité de négocier les conventions collectives avec les trois unités de négociation reconnues (AEN, SEN et QEC). Elle offre également le Programme de santé, sécurité et bien-être au travail du GN et le Programme de reconnaissance des employés.

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

Le GN s'engage à offrir un milieu de travail sécuritaire et respectueux à tous les employés. Le Programme de santé, sécurité et bien-être au travail offre un Programme d'aide aux employés et à leur famille, de la formation en santé et sécurité au travail, et maintient un environnement sain, sécuritaire, respectueux et productif par l'intermédiaire d'une formation axée sur un milieu de travail respectueux.

### **Formation en sécurité et bien-être et sessions d'information**

Le GN s'engage à offrir des occasions d'acquisition du savoir et de perfectionnement pour améliorer les connaissances des employés en matière de lois relatives à la santé, à la sécurité et au bien-être. Des occasions de formation sont offertes aux employés dans l'ensemble du territoire pour garantir le respect des exigences de base de la *Loi sur la sécurité* du Nunavut.

La formation sur la santé, la sécurité et le bien-être comprend :

- Premiers soins et RCR
- Enquêtes sur le harcèlement
- Santé et sécurité au travail
- Milieu de travail respectueux
- Gestion du stress à la suite d'un incident critique
- Processus d'investigation
- Gestion de l'assiduité

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

Le Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service-conseil confidentiel, offert 24 heures sur 24, offert par voie d'un service téléphonique sans frais. Ce service est proposé à tous les employés et aux membres de leur famille. Ces services sont offerts dans toutes les langues officielles par Santé Canada.

**Taux d'utilisation du PAEF en 2009-10**

<b>Population d'employés</b>	<b>2991</b>	
Employés utilisant le PAEF	64	2,14 %
<b>Catégorie de clients</b>	<b>Nbre</b>	<b>%</b>
Individu	61	95,31 %
Famille	3	4,9 %
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100 %</b>
<b>Sexe</b>		
Féminin	40	62,5 %
Masculin	24	37,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100 %</b>
<b>Répartition par âges des clients</b>		
Moins de 20	2	3,12 %
20 à 29	7	11,0 %
30 à 39	27	42,2 %
40 à 49	18	28,1 %
50 ou plus	10	15,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100 %</b>
<b>Recommandé par</b>		
Soi	37	57,8 %
Superviseur/supérieur	7	10,9 %
Famille	4	6,3 %
Ressources humaines	2	3,1 %
Syndicat	0	0,0 %
Agent orienteur	1	1,6 %
Pair	2	3,1 %
Documentation promotionnelle	11	17,2 %
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100 %</b>
<b>Catégorie d'évaluation</b>		
Toxicomanie (soi/autre)	4	6,3 %
Famille – Couple	16	25 %
Famille – Enfants	2	3,1 %
Famille – Violence	3	4,7 %
Santé psychologique	21	32,8 %
Santé physique	0	0,0 %
Conflit – Superviseur	1	1,6 %
Conflit – Pair	1	1,6 %
Lié au travail – Charge de travail	1	4,7 %
Lié au travail – Stress	3	4,7 %
Lié au travail – Épuisement prof.	3	4,7 %
Lié au travail – Frustration au travail	3	4,7 %
Financier	0	0,0 %
Harcèlement	1	1,6 %
Harcèlement sexuel	1	1,6 %
Préoccupations environnementales liées au travail	3	4,7 %
Démotivation liée au travail	1	1,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100 %</b>

## Négociation collective

### Association des enseignants du Nunavut

Une convention collective entre le GN et l'Association des enseignants du Nunavut (AEN), regroupant environ 660 employés, est échue depuis le 30 juin 2009. Les négociations ont commencé en mai 2009 par deux rondes de négociations, terminées au cours de l'exercice 2009-10.

### Qulliq Energy Corporation

Une convention collective entre le GN et Qulliq Energy Corporation QEC regroupant environ 150 employés est échue depuis le 31 décembre 2010.

### Syndicat des employés du Nunavut

Une convention collective entre le GN et le Syndicat des employés du Nunavut regroupant environ 2 200 employés est échue depuis le 30 septembre 2010.

## Griefs et appels

### Griefs

Le processus de grief est utilisé pour résoudre les litiges entre les employés syndiqués et le GN. Les employés exclus ont également accès à un processus de grief en vertu de la *Loi sur la fonction publique*. Le ministère des Ressources humaines continue de travailler avec les ministères, le SEN et l'AEN pour améliorer les procédures de grief et pour permettre la tenue de discussions constructives en vue de résoudre les problèmes qui surviennent en milieu de travail.

### Griefs actifs au 31 mars 2010

	Griefs de principe	Griefs collectifs	Griefs individuels	Total
SEN	5	0	51	56
AEN	0	0	2	2
Exclus	0	0	8	8

**Grief de principe** : se rapporte aux situations où le syndicat dépose une plainte pour manquement présumé aux dispositions de la convention collective de la part de l'employeur, en vertu duquel une directive ou une politique contreviendrait à la convention collective.

**Grief collectif** : se rapporte aux situations où plus d'un membre du syndicat dépose un grief alléguant que l'employeur a manqué à son obligation de

reconnaître leurs droits collectifs prévus par des modalités et conditions de la convention collective.

**Griefs individuels** : se rapportent aux plaignants, déposés par une personne qui peut être le plaignant, ou par le syndicat au nom de cette personne.

### Appels relatifs à la nomination de personnel

Le ministère des Ressources humaines offre un processus d'appel relatif à la nomination de personnel aux appelants. Les appels relatifs à la nomination de personnel permettent à un employé ou bénéficiaire qui a proposé sa candidature pour un poste à l'unité de négociation du SEN de déposer une demande de révision du concours si l'appelant estime que le concours n'a pas été mené adéquatement. Outre le bureau d'Iqaluit, les bureaux régionaux de Cambridge Bay et de Rankin Inlet ont également la possibilité de tenir des audiences au sujet d'appels relatifs à la nomination de personnel. Une audience d'appel relatif à la nomination de personnel permet de passer en revue l'objectif du processus de nomination. Un total de 23 appels relatifs à la nomination de personnel ont été déposés en 2009-2010.

### Appels relatifs à la nomination de personnel en 2009-2010

Région	Total	Retirés	Refusés	Maintenus
Iqaluit	7	1	6	0
Qikiqtaaluk	1	0	1	0
Kivalliq	8	2	6	0
Kitikmeot	7	2	5	0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>0</b>

### Sommaire des appels relatifs à la nomination de personnel

Exercice fiscal	Maintenus	Refusés	Retirés	Total
2009-10	0	18	5	23
2008-09	1	23	0	24
2007-08	8	16	0	24
2006-07	5	16	0	21
2005-06	4	39	0	43
2004-05	8	21	0	29
2003-04	6	25	0	31
2002-03	1	15	0	16
2001-02	2	11	0	13
2000-01	2	6	0	8
1999-00	2	10	1	13
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>200</b>	<b>6</b>	<b>245</b>



## 6. Évaluation des postes de travail

La Division de l'évaluation des postes de travail du ministère des Ressources humaines a la responsabilité d'évaluer toutes les descriptions de postes de non-enseignants de la fonction publique en utilisant le système d'évaluation des postes HAY afin de promouvoir une rémunération adéquate, abordable et équitable des fonctionnaires.

### Prime au bilinguisme

Les responsabilités et les exigences linguistiques décrites dans la description de poste déterminent l'admissibilité du poste à une prime au bilinguisme. Généralement, les catégories de postes ayant droit à une prime au bilinguisme sont celles où le titulaire du poste traite directement avec le public. Par exemple : fonctionnaire judiciaire, agent de conservation, réceptionniste, instructeur et personnel infirmier.

Les employés, (autres que les employés dont la description de tâche comprend la traduction), qui sont tenus d'utiliser deux langues officielles du Nunavut ou plus dans le cadre de leur travail reçoivent une prime au bilinguisme de mille cinq cents dollars (1 500 \$) par année.

Un total de 744 postes sont désignés postes bilingues au gouvernement du Nunavut (GN).

### Employés recevant une prime au bilinguisme, selon les ministères, au 31 mars 2010

Ministère	Inuktitut	Français	TOTAL
Services communautaires et gouvernementaux	37	0	37
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	20	1	21
Développement économique et Transport	37	3	40
Éducation	180	6	186
Environnement	23	0	23
Exécutif et Affaires gouvernementales	30	0	30
Finances	26	0	26
Santé et Services sociaux	225	0	225
Ressources humaines	33	2	35
Justice	54	2	56
Société de crédit corporatif du Nunavut	1	0	1
Collège de l'Arctique du Nunavut	35	1	36
Société d'habitation du Nunavut	14	0	14
Bureau de l'Assemblée législative	12	2	14
<b>TOTAL</b>	<b>727</b>	<b>17</b>	<b>744</b>



## **7. Système d'information et de paie des ressources humaines**

Les ministères des Services communautaires et gouvernementaux, des Finances et des Ressources humaines exploitent et entretiennent un système intégré d'information en ressources humaines (SIIRH), également désigné du nom Personnalité 2000 ou P2K. Le personnel affecté aux systèmes de ressources humaines continue d'appuyer et d'améliorer la prestation d'information en ressources humaines, le système de gestion des congés et d'autres éléments du système P2K. Le module Congés et assiduité (libre-service limité) a été mis sur pied, et le suivi, ainsi que le processus de revue et d'amélioration des processus se poursuivent. Le groupe d'analyse des systèmes se centrera également sur les essais portant sur les mises à jour ainsi que sur le déploiement au cours des deux prochaines années.

Le déploiement des éléments additionnels du système, dont Horaires de travail, Relations de travail, Formation et perfectionnement, Prévisions et coût, ainsi que Sécurité et santé, est à l'étude et pourrait être fait en fonction de l'évaluation des besoins établis et des services requis.



## 8. Profil de l'effectif

L'information présentée dans cette section du rapport provient du Système d'information et de paie des ressources humaines<sup>1</sup> (P2K) et des rapports *Vers une fonction publique représentative*. L'information sur les concours de postes provient de la base de données du ministère des Ressources humaines sur les concours de postes<sup>2</sup>. Pour offrir une comparaison utile des statistiques sur la main-d'œuvre, certains de diagrammes et tableaux présentent des données historiques.

Les ministères des Ressources humaines et des Finances continuent d'améliorer les mécanismes de collecte de l'information au gré du déploiement du système P2K.

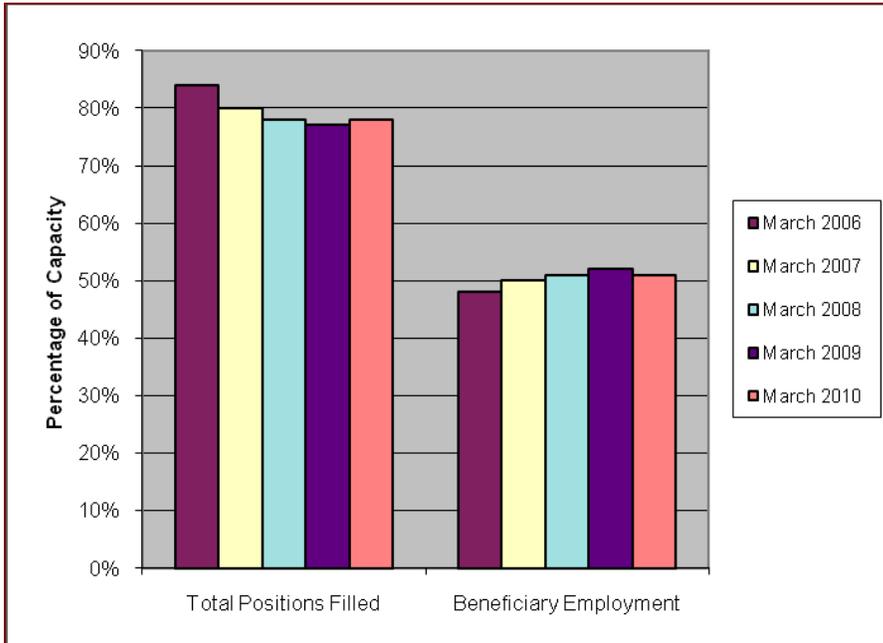
En mars 2010, l'employé moyen était âgé de 43 ans, avait un revenu d'environ 77 258 \$ par année et comptait 6,6 années de service au gouvernement du Nunavut (GN). L'employé masculin bénéficiaire moyen était âgé de 42 ans, avait un revenu d'environ 71 286 \$ par année et comptait 7,8 années de service. L'employée féminine bénéficiaire moyenne était âgée de 42 ans, avait un revenu d'environ 68 653 \$ par année et comptait 7,8 années de service. L'employé masculin non bénéficiaire moyen était âgé de 44 ans, avait un revenu d'environ 87 785 \$ par année et comptait 5,4 années de service. L'employée féminine non bénéficiaire moyenne était âgée de 42 ans, avait un revenu d'environ 82 187 \$ par année et comptait 5,2 années de service.

---

<sup>1</sup> L'information relative au sexe, au salaire, au nombre d'années de service, à l'âge et au groupe salarial s'appliquent exclusivement aux employés Équivalent temps-plein (ETP). Les données produits par P2K pour mars 2006 ont été légèrement rajustées par rapport aux données du Rapport annuel sur la fonction publique de 2005-06 afin de tenir compte de la méthodologie révisée de collecte des données.

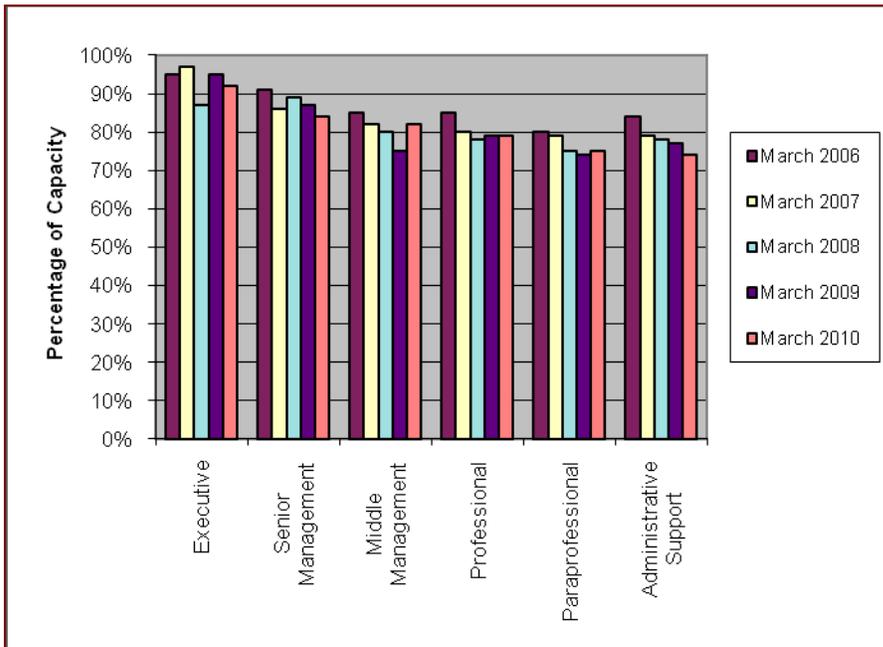
<sup>2</sup> L'information sur les concours de postes ne comprend pas les postes au Collège de l'Arctique du Nunavut, non plus que les postes d'enseignant et les postes spécialisés en santé.

**Capacité d'affectation et représentation inuite**



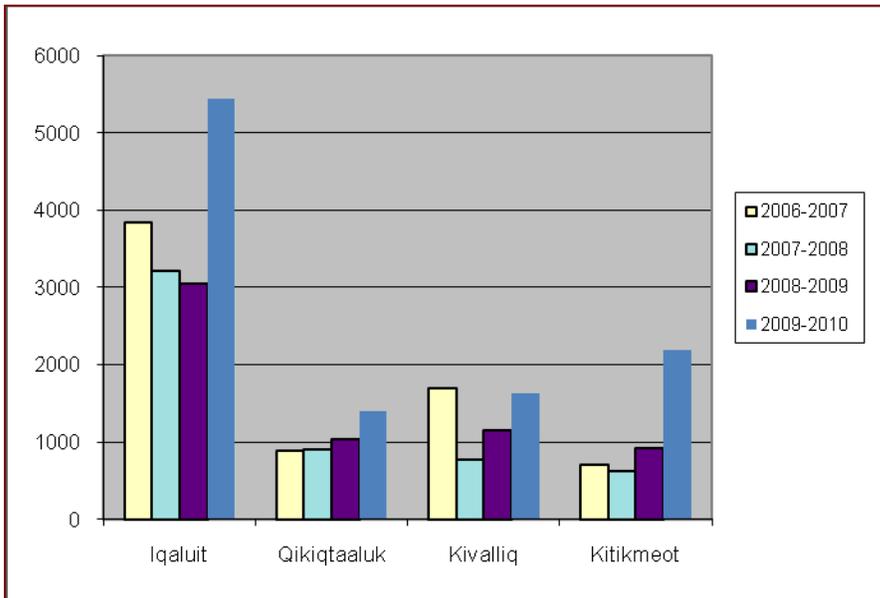
\*Les statistiques comprennent les employés de Qulliq Energy Corporation et des commissions et agences du GN.

**Répartition de la capacité par catégorie professionnelle**

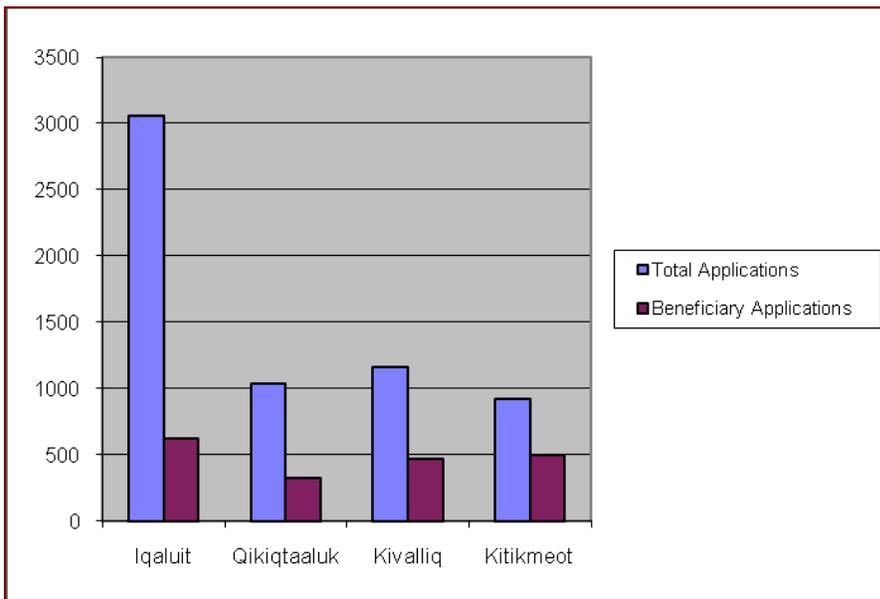


\* Les statistiques comprennent les employés de Qulliq Energy Corporation et des commissions et agences du GN.

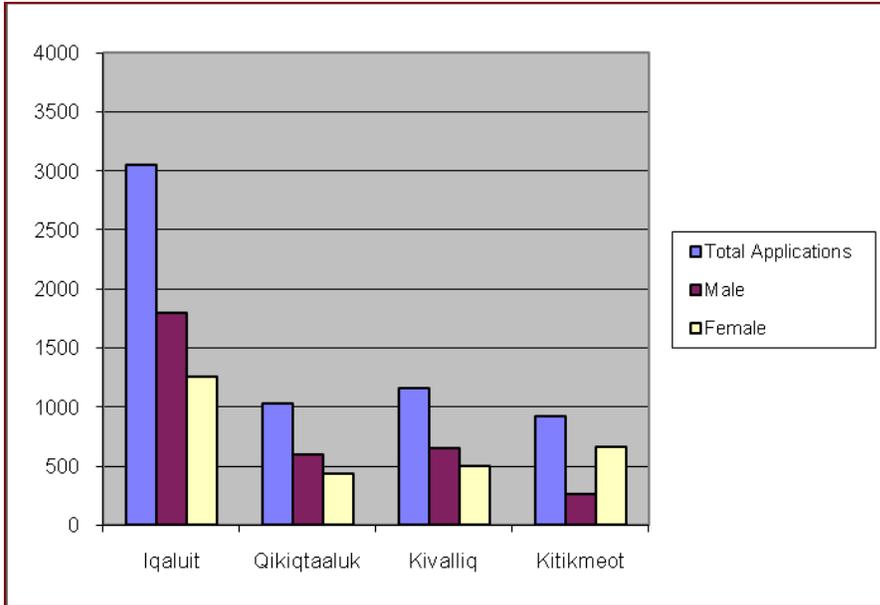
**Nombre total de demandes d'emploi par région**



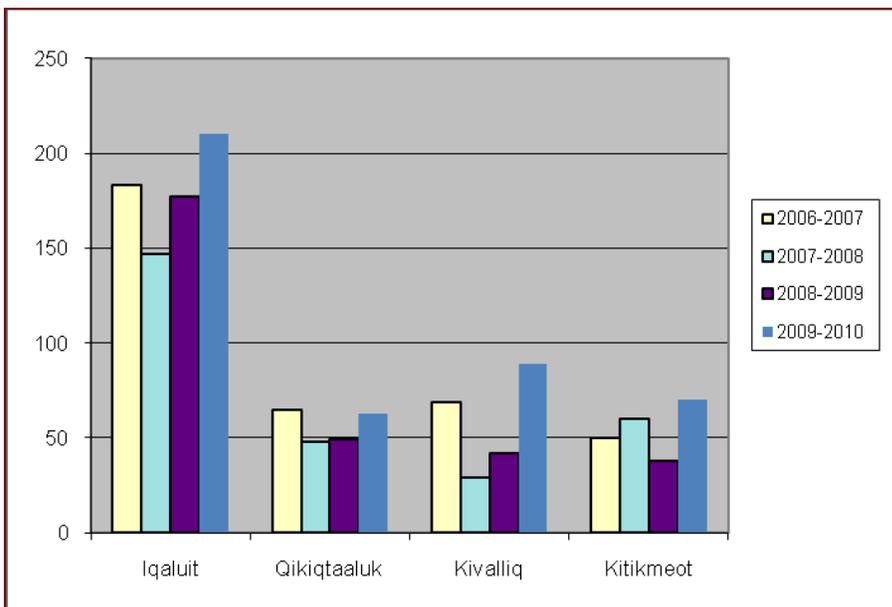
**Nombre total de demandes d'emploi et de bénéficiaires par région en 2009-2010**



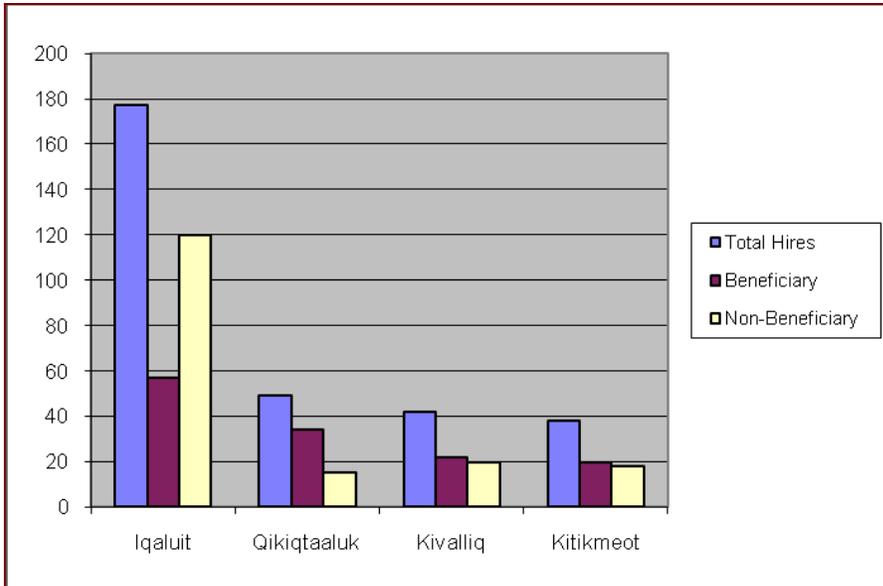
**Nombre total de demandes d'emploi et sexe par région 2009-2010**



**Nombre total d'embauchages par région**



**Nombre total d'embauchages et d'embauchages de bénéficiaires par région en 2009-2010**



## Emplois de bénéficiaires par communauté

COMMUNAUTÉ	Mars 2009			Mars 2010		
	Nbre total de postes enregistrés	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires	Nbre total de postes enregistrés	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires
<b>BAFFIN</b>	1 807	859	48 %	1808	826	48 %
Arctic Bay	43	27	63 %	43	28	65 %
Qikiqtarjuaq	38	25	70 %	37	24	65 %
Cape Dorset	97	49	51 %	95	41	43 %
Clyde River	46	32	71 %	47	33	70 %
Grise Fiord	11	7	71 %	15	9	60 %
Hall Beach	36	24	73 %	37	23	62 %
Igloolik	121	76	64 %	111	73	66 %
Iqaluit	1 100	422	38 %	1 114	410	37 %
Kimmitut	28	17	61 %	30	17	57 %
Nanisivik	3	3	100 %	3	3	100 %
Pangnirtung	111	76	68 %	101	62	61 %
Pond Inlet	117	68	58 %	117	69	59 %
Resolute Bay	17	7	41 %	19	10	53 %
Sanikiluaq	39	26	67 %	39	24	62 %
<b>KIVALLIQ</b>	714	445	62 %	737	444	46 %
Arviat	164	114	70 %	161	106	66 %
Baker Lake	130	70	54 %	139	76	55 %
Chesterfield Inlet	26	20	77 %	27	20	74 %
Coral Harbour	46	29	63 %	45	29	64 %
Rankin Inlet	287	175	61 %	304	175	58 %
Repulse Bay	33	18	55 %	34	19	56 %
Whale Cove	28	19	68 %	27	19	70 %
<b>KITIKMEOT</b>	412	222	54 %	430	237	60 %
Bathurst Inlet	1	1	100 %	0	0	-
Umingmaktok	1	1	100 %	0	0	-
Cambridge Bay	165	71	43 %	167	83	50 %
Gjoa Haven	71	48	68 %	75	49	65 %
Kugaaruk	32	18	56 %	116	64	55 %
Kugluktuk	106	57	54 %	35	17	49 %
Taloyoak	36	26	72 %	37	24	65 %
<b>OTHER</b>	16	5	31 %	16	5	55 %
Winnipeg	8	4	50 %	7	4	57 %
Churchill	7	1	14 %	8	1	13 %
Ottawa	1	0	0 %	1	0	0 %
<b>TOTAL</b>	2 949	1 531	52 %	2 991	1 512	51 %

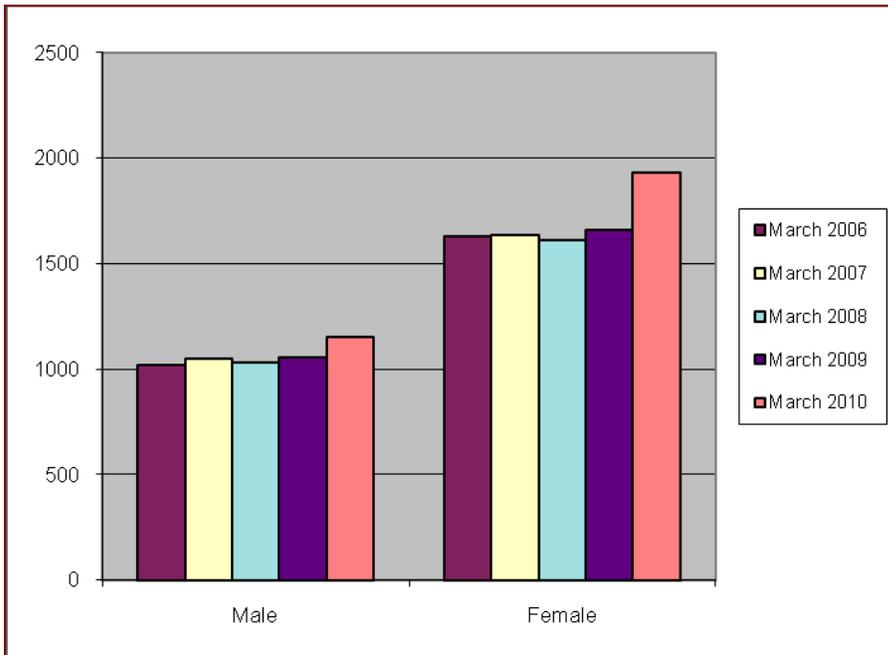
### Emplois de bénéficiaires par ministère

MINISTÈRES	Mars 2009			Mars 2010		
	Nbre total de postes enregistrés	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires	Nbre total de postes enregistrés	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires
Services communautaires et gouvernementaux	254	115	45 %	252	109	43 %
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	57	37	65 %	59	40	68 %
Développement économique et Transport	96	48	50 %	106	59	56 %
Éducation	1 070	572	53 %	1 058	561	53 %
Environnement	91	40	44 %	95	39	41 %
Exécutif et affaires intergouvernementales	30	20	67 %	31	21	68 %
Finances	141	65	46 %	128	55	43 %
Santé et Services sociaux	585	305	52 %	605	288	48 %
Ressources humaines	67	44	66 %	65	38	58 %
Justice	213	106	50 %	198	94	47 %
Bureau de l'Assemblée législative	25	13	52 %	27	14	52 %
Collège de l'Arctique du Nunavut	107	53	50 %	124	65	52 %
Société d'habitation du Nunavut	61	29	48 %	71	28	39 %
Qulliq Energy Corporation	153	84	55 %	172	101	59 %
<b>TOTAL</b>	<b>2 950</b>	<b>1 531</b>	<b>52 %</b>	<b>2 991</b>	<b>1 512</b>	<b>51 %</b>

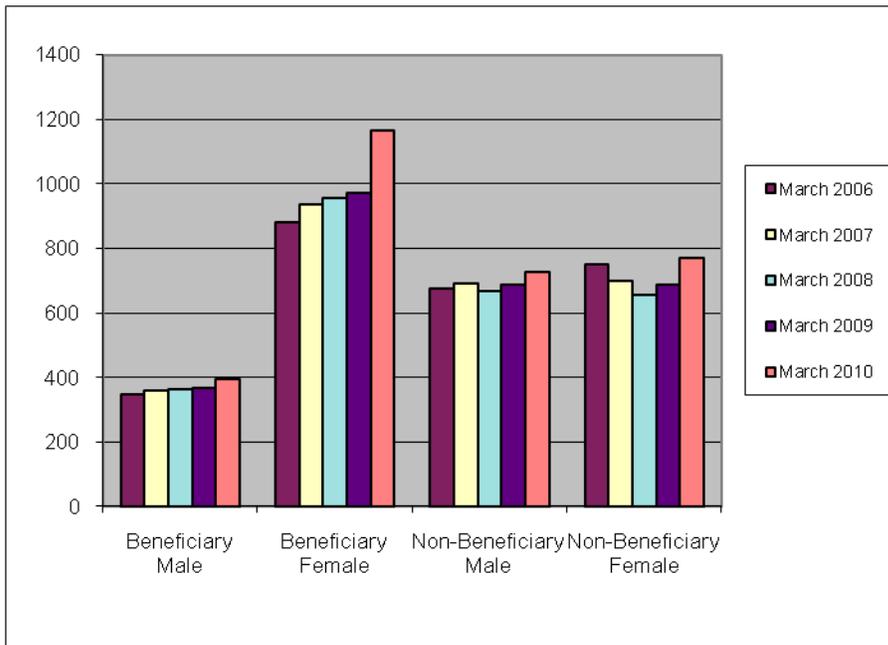
### Emploi de bénéficiaires par groupe professionnel

GROUPE PROFESSIONNEL	Mars 2009			Mars 2010		
	Nbre total de postes enregistrés	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires	Nbre total de postes enregistrés	Employés bénéficiaires	% bénéficiaires
Direction	36	19	53 %	33	14	42 %
Cadres supérieurs	133	30	23 %	136	30	22 %
Cadres intermédiaires	335	89	27 %	351	90	26 %
Professionnels	966	250	26 %	1 006	266	26 %
Paraprofessionnels	1 042	733	70 %	1 049	735	70 %
Soutien administratif	438	410	94 %	416	377	91 %
<b>TOTAL</b>	<b>2 950</b>	<b>1 531</b>	<b>52 %</b>	<b>2 991</b>	<b>1 512</b>	<b>51 %</b>

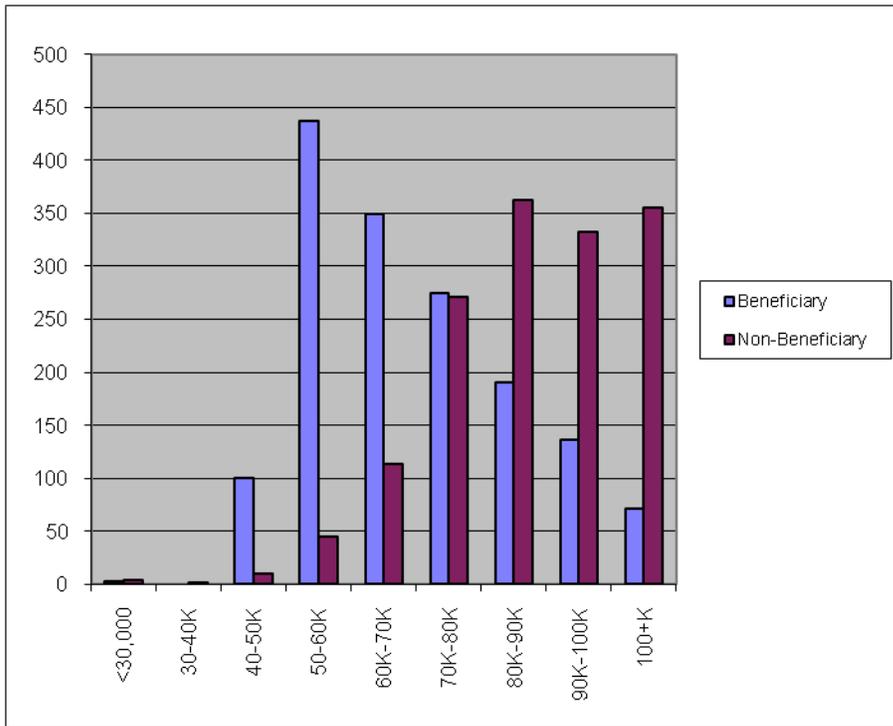
**Employés par sexe**



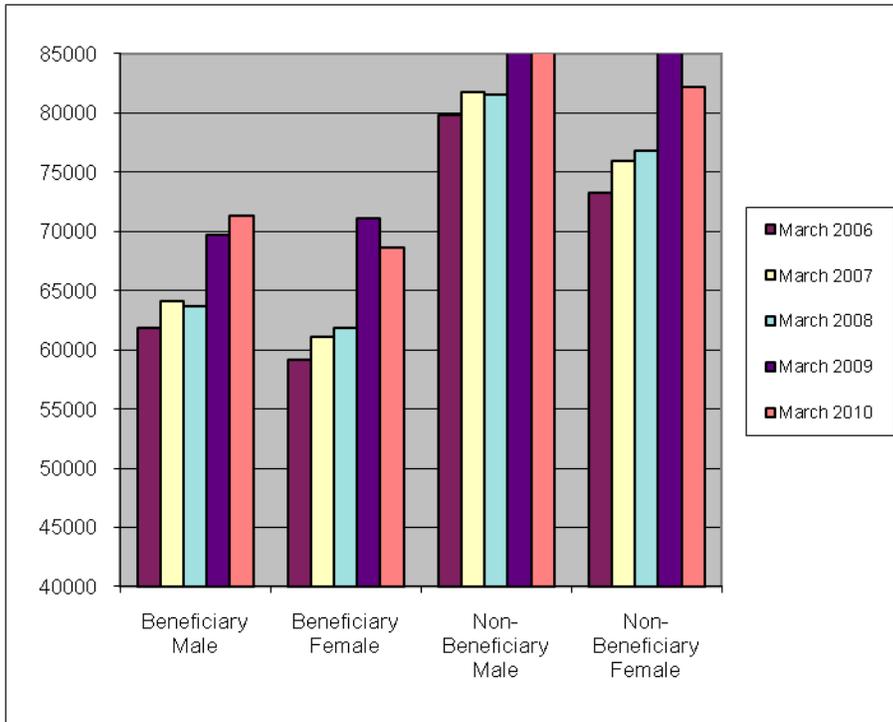
**Employés par statut de bénéficiaire et sexe**



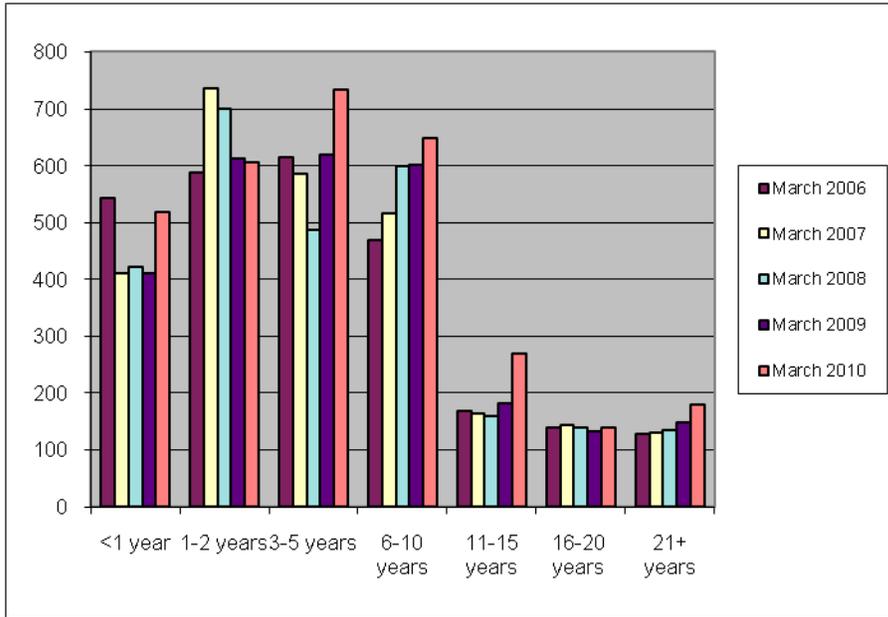
**Employés par échelle salariale et statut de bénéficiaire - Mars 2009**



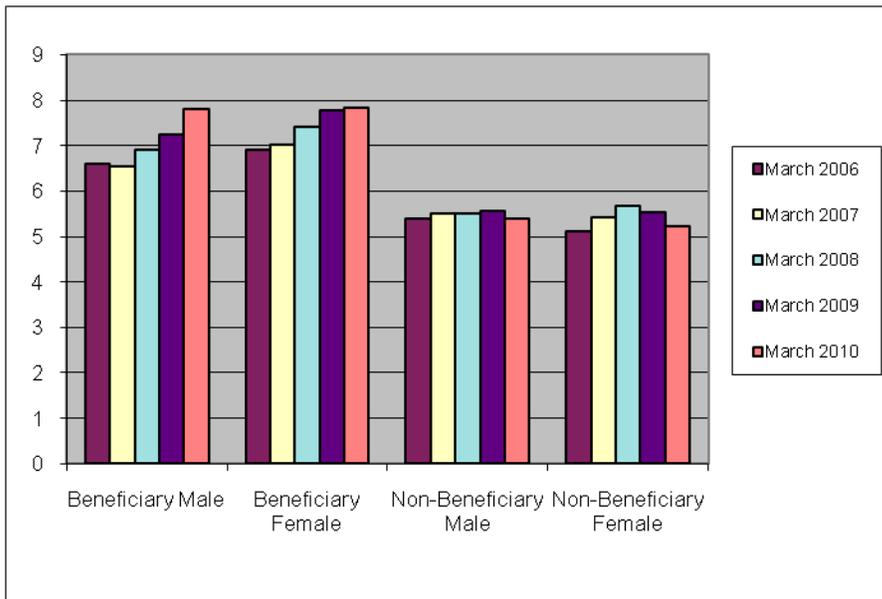
**Salaire annuel moyen par statut de bénéficiaire et sexe**



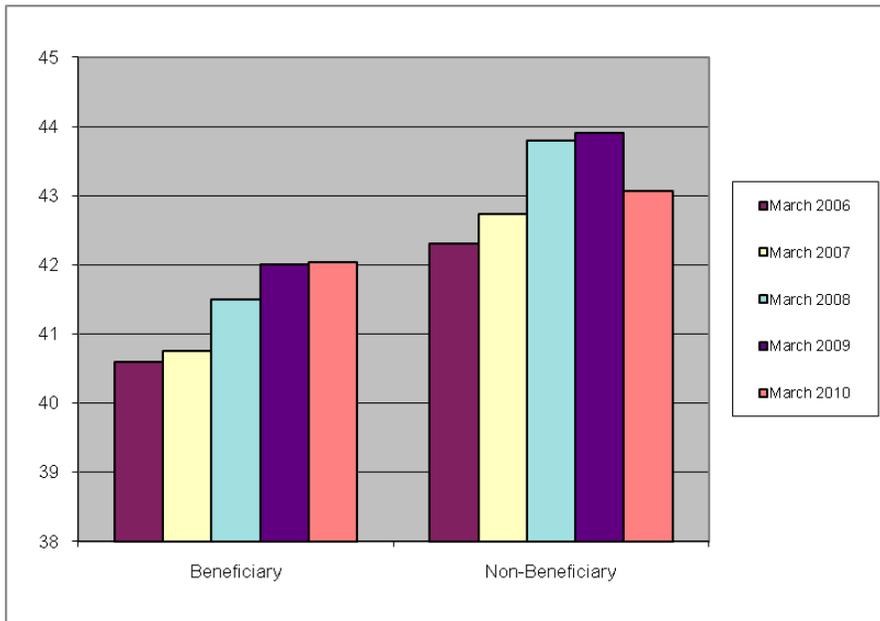
**Employés par années de service**



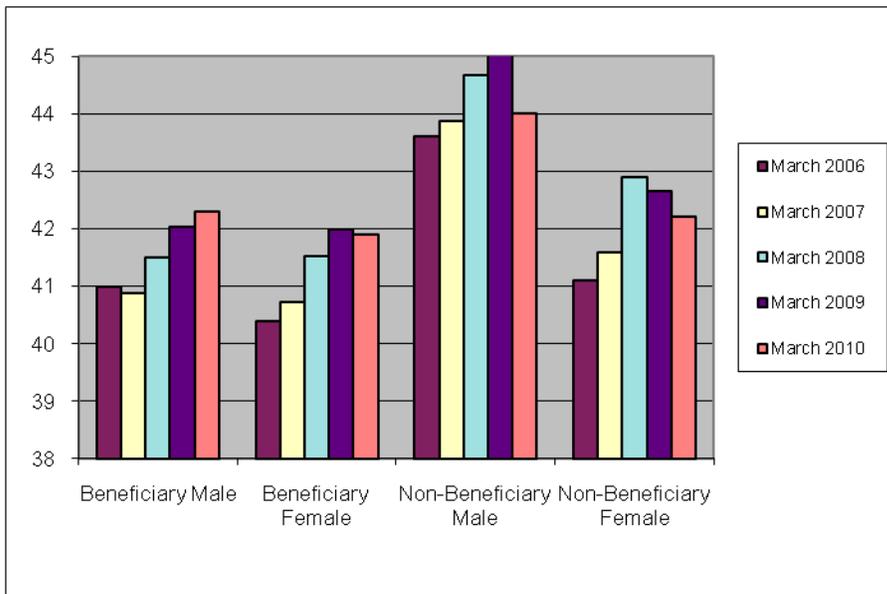
**Nombre moyen d'années de service par statut de bénéficiaire et sexe**



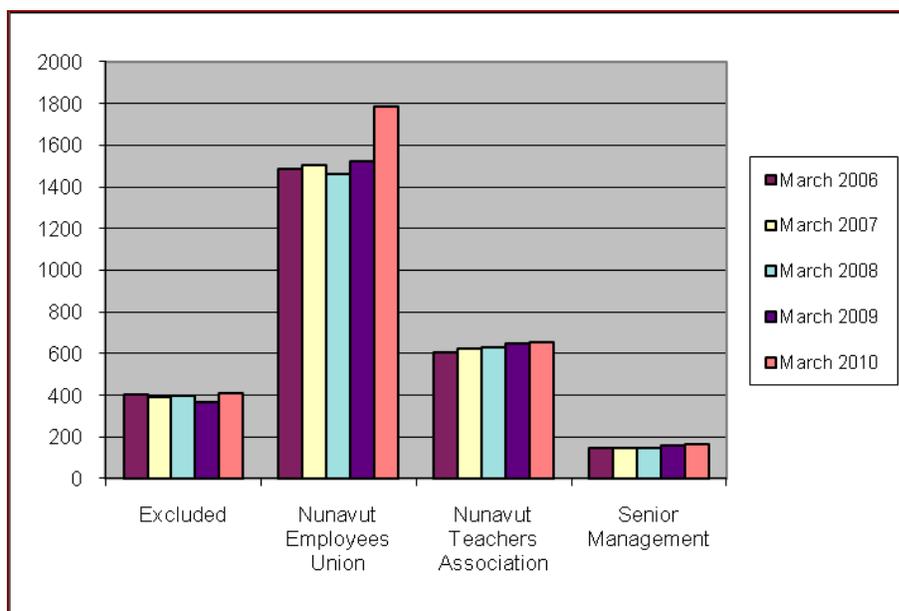
### Âge moyen des employés par statut de bénéficiaire



### Âge moyen des employés par statut de bénéficiaire et sexe



## Employés par groupes salariaux



## Roulement du personnel\* par groupe salarial

GROUPE SALARIAL	Taux de départs (%) 2001**	Taux de départs (%) 2002**	Taux de départs (%) 2003-04***	Taux de départs (%) 2004-05	Taux de départs (%) 2005-06	Taux de départs (%) 2006-07	Taux de départs (%) 2007-08	Taux de départs (%) 2008-09	Taux de départs (%) 2009-10
Employés exclus	26 %	19 %	18 %	15 %	15 %	14 %	21 %	18 %	11 %
Association des enseignants du Nunavut	21 %	21 %	18 %	21 %	22 %	22 %	25 %	19 %	18 %
Cadres supérieurs	19 %	13 %	13 %	13 %	13 %	12 %	15 %	12 %	14 %
Syndicat des employés du Nunavut	34 %	18 %	20 %	17 %	14 %	14 %	19 %	18 %	14 %
<b>TOTAL</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>	<b>14 %</b>

\* Employés quittant le GN

\*\* Année civile

\*\*\* Les données ont été recueillies sur une période de 15 mois (31 déc. 2003 au 31 mars 2004), mais rajustées pour refléter un taux de départ sur 12 mois.