

Table des matières

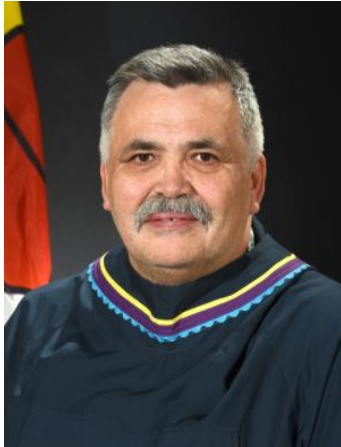
| | |
|---|----|
| Table des matières | 1 |
| <i>Mot du ministre</i> | 1 |
| Introduction | 2 |
| Coup d’œil sur la fonction publique | 4 |
| Coûts en ressources humaines | 5 |
| Faits saillants et réalisations | 6 |
| Succès du programme Hivuliqtikhanut | 6 |
| Davantage d’occasions de formation dans la fonction publique pour les employés du GDN | 6 |
| Le GDN nommé l’un des meilleurs employeurs du Canada | 7 |
| Prix de longs services | 8 |
| Groupes d’employés de la fonction publique du Nunavut | 9 |
| Représentation des Inuits et taux de postes pourvus | 10 |
| Rémunération des employés | 10 |
| Durée de service moyenne et rétention des employés | 11 |
| Rétention des employés et roulement du personnel | 12 |
| Postes occasionnels et de relève | 12 |
| Recrutement et dotation | 14 |
| Concours et embauches | 14 |
| Délai de sélection et de recrutement | 15 |
| Appels à l’encontre de nominations | 17 |
| Nominations directes | 17 |
| Concours restreints | 18 |
| Mutations | 19 |
| Programme d’emplois d’été équitables pour étudiants | 19 |
| Relations de travail | 22 |
| Griefs | 22 |
| Évaluation des postes | 22 |
| Négociations avec les unités de négociation collective | 23 |
| Santé, sécurité et mieux-être en milieu de travail | 23 |
| Conflits, harcèlement et intimidation au travail | 23 |

| | |
|---|----|
| Prévention du harcèlement et de l'intimidation | 24 |
| Programme de retour au travail | 25 |
| Formation en orientation..... | 25 |
| Programme d'aide aux employés et à leur famille | 25 |
| Intranet du GDN..... | 27 |
| Nominations ministérielles pour la CSTIT | 27 |
| Représentation sur les comités nationaux | 27 |
| Responsable de l'éthique..... | 28 |
| Formation et perfectionnement | 29 |
| Division Sivumuaqatigiit..... | 29 |
| Programme de stage Sivuliqtiksats | 29 |
| Difficultés du programme | 30 |
| Coûts du programme | 30 |
| Examen du programme et faits saillants | 30 |
| Profil d'une diplômée du Programme de stages Sivuliqtiksats | 31 |
| Formation dans la fonction publique..... | 31 |
| Initiatives de formation des employés | 31 |
| Orientation du personnel et orientation culturelle..... | 32 |
| Formation linguistique..... | 33 |
| Fonds de formation spécialisée et de développement de programmes..... | 34 |
| Programme de mentorat | 35 |
| Programme de développement du leadership Hivuliqtikhanut | 36 |
| Congé de formation | 38 |
| Valeurs sociétales inuites..... | 38 |
| Journées d'immersion culturelle – Excursions IQ..... | 40 |
| Conclusion..... | 41 |
| Sources..... | 41 |

Annexe: Rapport Vers une fonction publique représentative du 31 mars 2019

Annexe: Acronymes

Mot du ministre



En tant que ministre responsable de la *Loi sur la fonction publique*, j'ai le plaisir de présenter le Rapport annuel 2018-2019 de la fonction publique. Le présent rapport donne un aperçu de la gestion et de l'orientation de la fonction publique du Nunavut et a été préparé conformément au paragraphe 3(4) de la *Loi sur la fonction publique*.

La gestion et l'orientation de la fonction publique sont conformes au mandat de notre gouvernement – Turaaqtavut. Pour nous permettre de respecter nos priorités à Turaaqtavut, nous continuons de travailler au renforcement de notre capacité en ressources humaines dans l'ensemble de la fonction publique. Le GN a embauché 331 employés en 2018-2019 et nous avons l'intention de continuer à accroître notre capacité au cours de la prochaine année.

Dans le cadre de l'amélioration de l'uniformité et de l'efficacité de la dotation et du recrutement, la normalisation des descriptions de tâches pour les postes génériques de l'administration financière a été effectuée pour tous les services et organismes publics.

L'éducation et la formation dans le lieu de travail pour la fonction publique, avec un accent sur l'augmentation de l'emploi des Inuits et le développement de leaders inuits forts, demeurent parmi nos principales priorités.

Nos efforts de formation et de perfectionnement des employés donnent des résultats encourageants, comme en témoignent les succès de nos programmes. En 2018-2019, trois stagiaires de Sivuliqtiksat ont obtenu leur diplôme et occupent maintenant leurs fonctions respectives à temps plein, ce qui démontre l'efficacité de ce programme de perfectionnement professionnel pour les employés inuits. Depuis le lancement en 2015 du programme de leadership *Hivuliqtikhanut* (lequel vise à renforcer et à développer notre leadership à l'interne), 110 employés ont obtenu leur diplôme. Il y a eu 99 cours d'apprentissage et de perfectionnement offerts à 910 participants dans l'ensemble du territoire.

Au total, 298 élèves, répartis dans 23 collectivités, dont 241 Inuits du Nunavut, ont été employés dans notre Programme d'été sur l'équité en matière d'emploi pour les étudiants.

Notre fonction publique dévouée continue de respecter des normes élevées, des valeurs sociétales inuites et des principes directeurs, sans qu'aucun acte répréhensible n'ait été constaté dans la fonction publique en 2018-2019, comme l'indique le rapport annuel de l'agent d'éthique.

En tant qu'employeur, le GN s'est engagé à offrir une culture et un environnement de travail qui attirent et retiennent les employés. En 2018 et 2019, le gouvernement du Nunavut a été reconnu à l'échelle nationale comme l'un des meilleurs employeurs du Canada pour les jeunes et les nouveaux diplômés parmi plus de 7 500 organisations participantes. Le concours des meilleurs employeurs du Canada est un concours éditorial qui reconnaît les meilleurs milieux de travail au Canada.

Je suis fier du grand travail accompli par nos fonctionnaires et je profite de l'occasion pour les remercier de toutes les réalisations que nous avons accomplies. Nous avons hâte de continuer à servir efficacement les Nunavummiut dans les années à venir.

Veuillez agréer mes plus sincères salutations.

Le ministre Lorne Kusugak

Introduction

Le ministère des Ressources humaines est heureux de présenter le Rapport annuel de la fonction publique 2018-2019. Ce rapport résume l'état général de la gestion, de la direction et du développement de notre fonction publique et fait le point sur la progression des priorités stratégiques en matière de ressources humaines qui sont essentielles à la vitalité et à la robustesse de notre fonction publique et à la prestation efficace des services au Nunavummiut.

En tant que membres dévoués de la fonction publique, nous remplissons notre mandat en respectant les valeurs sociétales inuites suivantes :

- ***Inuuqatigiittiarniq*** – Être respectueux de l'autre, dans ses rapports avec l'autre et avoir de la compassion envers les autres;
- ***Tunnganarniq*** – Promouvoir un bon état d'esprit en étant ouvert, accueillant et intégrateur;
- ***Pijittirniq*** – Servir la famille et la collectivité;
- ***Aajiiqatigiingniq*** – Prendre des décisions faisant appel à la discussion et au consensus;
- ***Pilimmakharniq/Pijariuqharniq*** – Développer des compétences par l'observation, le mentorat, la pratique et l'effort;
- ***Havaqatigiingniq/Ikajuqatigiingniq*** – Travailler ensemble pour une cause commune;
- ***Qanuqtuurniq*** – Faire preuve d'innovation et d'ingéniosité; et
- ***Avatiptingnik Munarittiarniq*** – Être respectueux et avoir soin de la terre, de la faune et de l'environnement.

Le rapport Vers une fonction publique représentative du 31 mars 2019 est annexé au présent rapport.

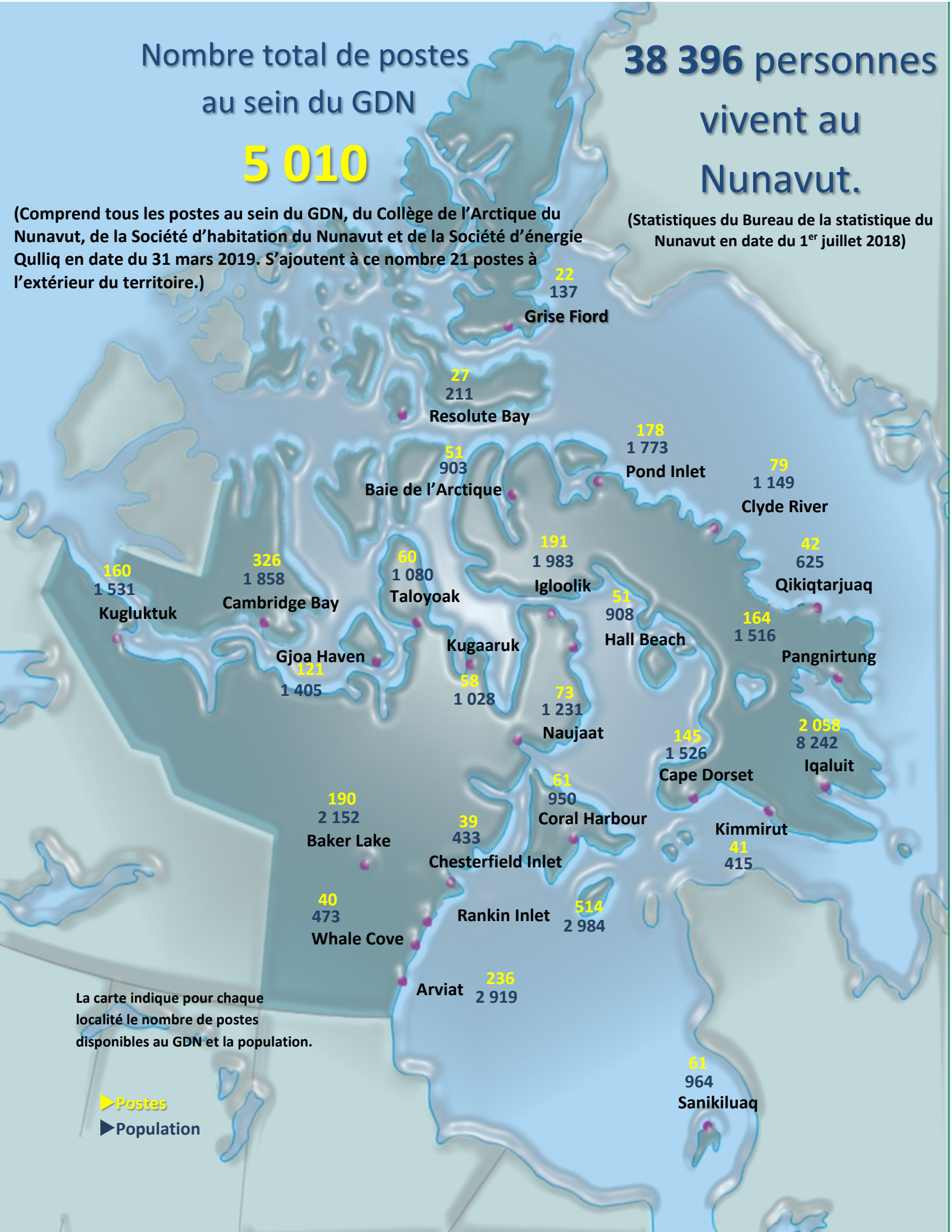
Nombre total de postes
au sein du GDN

5 010

38 396 personnes
vivent au
Nunavut.

(Comprend tous les postes au sein du GDN, du Collège de l'Arctique du Nunavut, de la Société d'habitation du Nunavut et de la Société d'énergie Qulliq en date du 31 mars 2019. S'ajoutent à ce nombre 21 postes à l'extérieur du territoire.)

(Statistiques du Bureau de la statistique du Nunavut en date du 1^{er} juillet 2018)



La carte indique pour chaque localité le nombre de postes disponibles au GDN et la population.

► Postes

► Population

Coup d'œil sur la fonction publique

Coup d'œil sur la fonction publique

| Ventilation des postes de la fonction publique du GDN | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | Variation |
|---|-------------|-------------|-------------|-----------|
| Nombre total de postes dans la fonction publique | 4 789 | 4 885 | 5 010 | +125 |
| Nombre total de postes pourvus | 3 504 | 3 565 | 3 570 | +5 |
| Nombre total de postes vacants | 1 285 | 1 320 | 1 440 | +120 |
| Pourcentage d'Inuits du Nunavut employés | 50 % | 50 % | 50 % | Aucune |
| Pourcentage de non-Inuits employés | 50 % | 50 % | 50 % | Aucune |
| Pourcentage de femmes | 65 % | 65 % | 65 % | Aucune |
| Pourcentage d'hommes | 35 % | 35 % | 35 % | Aucune |
| Pourcentage de femmes inuites du Nunavut | 40 % | 40 % | 40 % | Aucune |
| Pourcentage de femmes non inuites | 25 % | 25 % | 25 % | Aucune |
| Pourcentage d'hommes inuits du Nunavut | 12 % | 12 % | 12 % | Aucune |
| Pourcentage d'hommes non-Inuits | 23 % | 23 % | 23 % | Aucune |
| Âge moyen | 44,03 ans | 44,40 ans | 44,85 ans | +0,45 an |
| Salaire moyen | 93 066 \$ | 94 268 \$ | 95 600 \$ | +1 332 |
| Durée de service moyenne | 8,09 années | 8,27 années | 8,57 années | +0,3 |

Coûts en ressources humaines

Le tableau ci-dessous présente certains des coûts en ressources humaines pour l'exercice 2018-2019. Ils sont constitués de la rémunération et des avantages sociaux des employés de la fonction publique.

Coûts en ressources humaines (en milliers de dollars)

| | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|----------------|----------------|
| Salaires normaux | 395 189 | 409 495 |
| Heures supplémentaires | 29 334 | 26 181 |
| Indemnité de vie dans le Nord | 82 957 | 84 575 |
| Charges patronales (Caisse de retraite de la fonction publique, RPC, soins de santé et soins dentaires, ILD, etc.) | 69 833 | 72 318 |
| Autres cotisations | 19 741 | 23 318 |
| Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs | 3 859 | 4 128 |
| Allocations de logement | 4 199 | 4 197 |
| Politique incitatrice pour la langue inuite/Primes de bilinguisme | 2 026 | 2 205 |
| Total | 607 138 | 626 417 |

Primes de bilinguisme 2018-2019

| | Nombre total d'employés | Total (\$) |
|--------------------------------|-------------------------|------------------|
| Primes de bilinguisme** | 908 | 1 241 913 |
| <i>Inuits</i> | 831 | |
| <i>Non Inuits</i> | 77 | |
| Pili-niveau 1 | 12 | 15 739 |
| <i>Inuits</i> | 12 | |
| <i>Non Inuits</i> | 0 | |
| Pili-niveau 2 | 287 | 532 796 |
| <i>Inuits</i> | 282 | |
| <i>Non Inuits</i> | 5 | |
| Pili-niveau 3 | 123 | 414 833 |
| <i>Inuits</i> | 123 | |
| <i>Non Inuits</i> | 0 | |
| Total | 1 043 | 2 205 281 |

*Pili = Politique incitatrice pour la langue inuite

**Les primes de bilinguisme incluent l'inuktitut et le français

Faits saillants et réalisations

Succès du programme Hivuliqtikhanut

Le programme *Hivuliqtikhanut* vise à renforcer les capacités de la fonction publique du Nunavut et les compétences en leadership des fonctionnaires du territoire. À la fin de l'exercice 2018-2019, 110 employés ont réussi le programme; de ce nombre, 65 % sont des Inuits du Nunavut et 77 % sont des femmes. En 2018-2019, deux cohortes ont réussi le programme :

- Des 21 employés ayant réussi le volet pour leaders émergents en juin 2018, à Rankin Inlet, 100 % étaient des Inuits du Nunavut, et 76 % des femmes.
- Ensuite, en novembre 2018, 17 employés ont réussi le volet pour les superviseurs, offert à Iqaluit. Parmi eux, 59 % étaient des Inuits du Nunavut, et 82 %, des femmes.

Davantage d'occasions de formation dans la fonction publique pour les employés du GDN

En 2018-2019, le GDN a offert un nombre record de formations et de cours de perfectionnement aux fonctionnaires du Nunavut. Les cours d'apprentissage et de perfectionnement sont des cours de courte durée d'un à cinq jours qui améliorent les compétences et les capacités des participants dans leurs postes actuels et les préparent à occuper des postes supérieurs au sein du GDN. Au total, 99 cours différents ont été donnés sur 184 jours à plus de 910 participants (382 Inuits, 528 non-Inuits), y compris :

- 87 cours donnés en personne à Iqaluit et les dix localités décentralisées;
- 5 cours donnés par vidéoconférence à plusieurs localités; et
- 7 cours donnés en ligne et ouverts aux employés et employées de toutes les localités.



Ministère de l'Éducation : Séance de formation sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants

Le GDN nommé l'un des meilleurs employeurs du Canada

En 2018 et en 2019, le GDN a été nommé l'un des meilleurs employeurs du Canada dans deux catégories :

- Meilleurs employeurs pour les jeunes—Canada's Top Employers for Young People (2019)
- Meilleurs employeurs pour les nouveaux diplômés—Canada's Best Employers for Recent Graduates (2018 et 2019)

Le concours des 100 meilleurs employeurs au Canada (Canada's Top 100 Employers) reconnaît les employeurs de tout le pays offrant les meilleurs milieux de travail et les meilleurs programmes pour les jeunes en début de carrière. Les employeurs sont jugés sur les programmes offerts visant à attirer et à conserver les jeunes travailleurs.

Le GDN a été sélectionné comme l'un des meilleurs employeurs pour la qualité de son milieu de travail en général. Certaines de ses initiatives lui ont aussi valu des honneurs, comme le programme d'enseignement Amaaqaarniq qui aide à faire tomber la barrière des études postsecondaires. Destiné aux employés inuits admissibles et rendu possible grâce à un long congé de formation parrainé, il permet à certaines personnes de remplir des emplois difficiles à combler ou de débiter une nouvelle profession. Il y a aussi le programme de stage du ministère des Finances qui permet d'obtenir de l'expérience dans des domaines liés à la finance et à la comptabilité par le truchement d'une formation en cours d'emploi, d'un mentorat, de l'accès à des cours de niveau universitaire et d'autres expériences d'apprentissage.

Environ 7 500 employeurs ont soumis un dossier détaillé, incluant un examen approfondi de l'opération et des pratiques et politiques en matière de ressources humaines comparativement à d'autres joueurs dans le même domaine et la même région.

Pour en savoir plus sur le profil en ligne du GDN, ses principaux avantages, ses programmes des RH pour les étudiants et les jeunes employés et sur le concours :

<https://content.eluta.ca/top-employer-nunavut-government>



Prix de longs services

Les cérémonies de remise de prix de longs services sont une façon pour le GDN d'honorer les employés ayant cumulé de longues périodes de service ininterrompu dans la fonction publique. Elles constituent une occasion de remercier ces employés pour leur dévouement envers la fonction publique et leur service sur le territoire. Environ 563 employés recevront des prix de longs services pour l'année s'étant terminée le 31 mars 2019 lors de cérémonies qui auront lieu dans l'ensemble du territoire plus tard cette année. Ces cérémonies visent à récompenser les employés comptant 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 ou 45 années de service continu.

Voici les employés qui seront reconnus pour leurs années de service au sein du GDN, au gala qui aura lieu à Iqaluit à l'hiver 2019 :

40 ans

Oopah Arnakallak, Mary Ellen Thomas

35 ans

Saimata Arlooktoo, Tirak Etidlui, Lena Metuq, Dimaris Saimaut

30 ans

Harry Adams, Helen Akana, Richard Armstrong, Mary Audlakiak, Kenneth Beardsall, Elizabeth Himga, Joan Killulark, Sheila Kolola, Paula Kringayark, Mavis Mulgrew, Ida Nakoolak, Julia Okatsiak-Josephie, Kathleen Okpik, Meeka Qamaniq, Donna Spence, Don Tattrie, Elizabeth Tologanak, Joeline Tongak, Edwin A Zebedee

25 ans

Richard Arcand, Debbie Eleehetook, Louise Flaherty, Doreen Hannak, Carolina Hidalgo, Kathleen Irwin, George Koonoo, James Kreuger, Madeline A. Manitok, Holly Mercer, Mary Munick, Christine Nukapiak, Julia Tautuajuk, Margaret Taylor, Martha Willie

20 ans

Tommy Adams, Nancy Akerolik, Mary Angidlik, Silas Arngna'naaq, Gou Arnaquq, Susie Arnaquq, Rebecca Attagutalukutuk, Corinne Attagutsiak, Alexander Baldwin, Louisa Barrieau, Christine Bens, Patricia Bligh, Jennifer Birmingham, Nathan Caskey, Angela Chislett, Alain Chouinard, Pelagie Darehshoripour, James W. Demcheson, Camilius Egeni, Donna-Lee Ekpakohak, Nora Evaglok, Clara Evalik, Jamie Flaherty, Taqialoo Garson, Tiffany Gauthier, Graham Gavin, Glenn House, Lizzie Iblauk, Samo Issuqangituq, Geela Jaw, Jacqueline Jordison, Mike Kaiyogana, Kathy Karlik, Clara Kolit, Darlene McPherson, Paul Nagmalik, Abbie Natseck, Martina Ningark, Elisapee Nowdluk, Lillian Okpatauyak, Rhoda Q. Palluq, Aime Panimera, Larry Qilluniq, Michael Rafter, Elaine Saittuq, Levina Sanguya, Martine St.Louis, Robin Strutz, Andrew Tagak, Lena Maness Tagak, Elsa Tatty, Elijah Tigullaraq, Angela Tulugarjuk, Gilles Verreault, Tony Villebrun

Groupes d'employés de la fonction publique du Nunavut

La majorité des employés du GDN font partie de l'une des trois unités de négociation ayant chacune leur propre convention collective : le Syndicat des employés du Nunavut (SEN), le Syndicat des employés du Nunavut de la Société d'énergie Qulliq (SEN-SÉQ) et l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut (AEN). Il y a deux autres groupes d'employés, les employés exclus et les cadres supérieurs, dont les contrats ne relèvent d'aucune de ces trois unités de négociation.

Nombre d'employés selon le groupe et le statut en 2018-2019

| | Nombre total de postes | Nombre de postes pourvus | Inuits du Nunavut | Inuits embauchés (%) |
|--------------------------|------------------------|--------------------------|-------------------|----------------------|
| SEN | 2 956 | 2 041 | 1 260 | 62 |
| AEN | 816 | 783 | 264 | 33 |
| Employés exclus | 619 | 438 | 205 | 46 |
| Cadres supérieurs | 183 | 154 | 31 | 28 |

Nombre d'employés selon le groupe, le sexe et le statut en 2018-2019

| Catégorie | SEN | | AEN | | Employés exclus | | Cadres supérieurs | |
|---------------------------------|--------------|----|--------------|----|-----------------|----|-------------------|----|
| | Nombre total | % | Nombre total | % | Nombre total | % | Nombre total | % |
| Femmes | 1 249 | 65 | 526 | 68 | 377 | 67 | 68 | 45 |
| Hommes | 682 | 35 | 248 | 32 | 182 | 33 | 83 | 55 |
| Femmes inuits du Nunavut | 866 | 45 | 233 | 30 | 204 | 36 | 20 | 13 |
| Femmes non inuites | 383 | 20 | 293 | 38 | 173 | 31 | 48 | 32 |
| Hommes inuits du Nunavut | 307 | 16 | 30 | 4 | 45 | 8 | 11 | 7 |
| Pourcentage d'hommes non inuits | 375 | 19 | 218 | 28 | 137 | 25 | 72 | 48 |

Représentation des Inuits et taux de postes pourvus

Le GDN est déterminé à atteindre les objectifs du chapitre 23 de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut* en se dotant d'une main-d'œuvre représentative. Par la publication des rapports trimestriels *Vers une fonction publique représentative*, il surveille continuellement les taux de postes pourvus et le nombre d'Inuits embauchés par chaque ministère et organisme public.

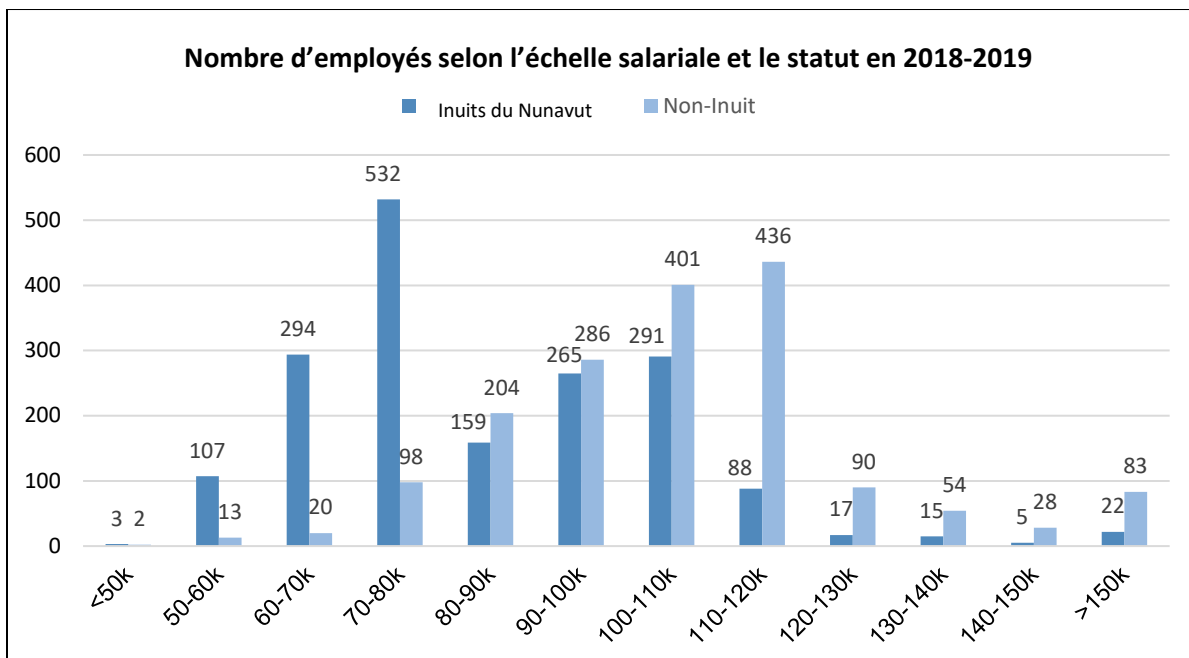
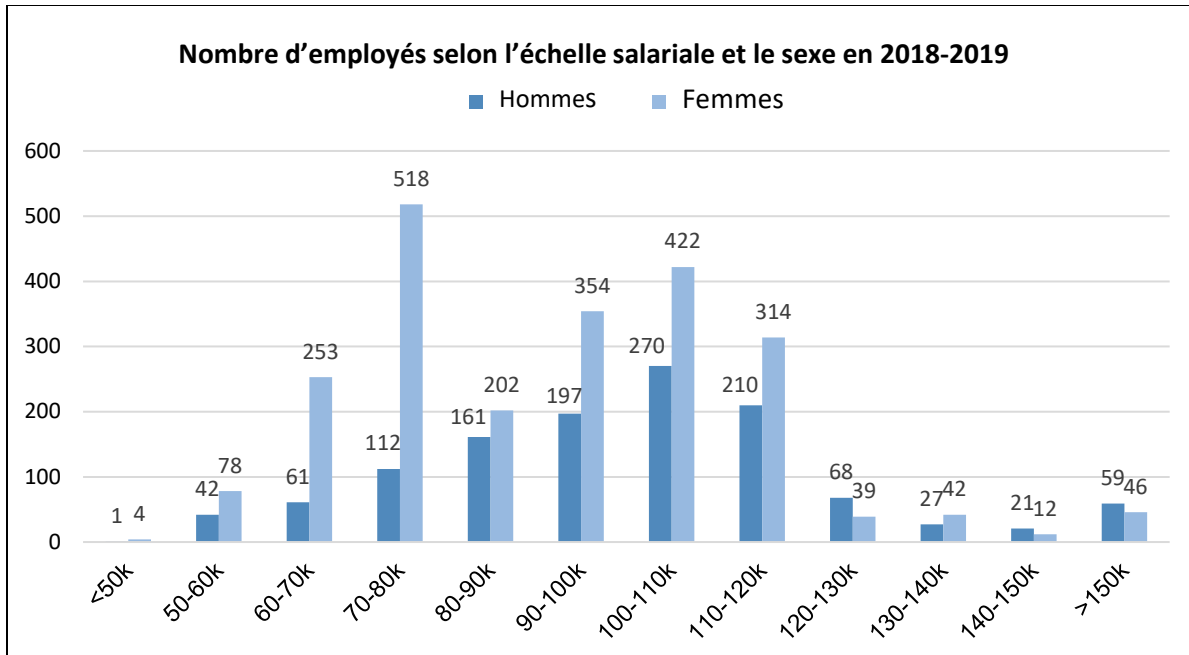
Au 31 mars 2019, 71 % des 5 010 postes étaient pourvus et 1786 (soit 50 %) de ces postes étaient occupés par des Inuits du Nunavut. En 2018-2019, le GDN a augmenté son taux de dotation en pourvoyant 331 postes.

Au fil des ans, le pourcentage d'Inuits du Nunavut dans la fonction publique est demeuré relativement stable, à 50 % de l'effectif total. Cependant, ce chiffre ne rend pas compte de l'augmentation substantielle du nombre total d'Inuits du Nunavut embauchés par le GDN année après année. Entre 2007 et 2019, 1 199 postes ont été créés et le nombre total d'employés inuits est quant à lui passé de 1 493 en 2007 à 1 795 en 2019.

L'effectif du gouvernement du Nunavut se compose de 2 284 femmes (65 %) et de 1 229 hommes (35 %). Les femmes inuites du Nunavut représentent le groupe le plus nombreux dans la fonction publique : elles sont 1 381 (40 %) en 2018-2019. À l'inverse, les hommes inuits du Nunavut forment le groupe le moins nombreux : ils sont 417 (12 %).

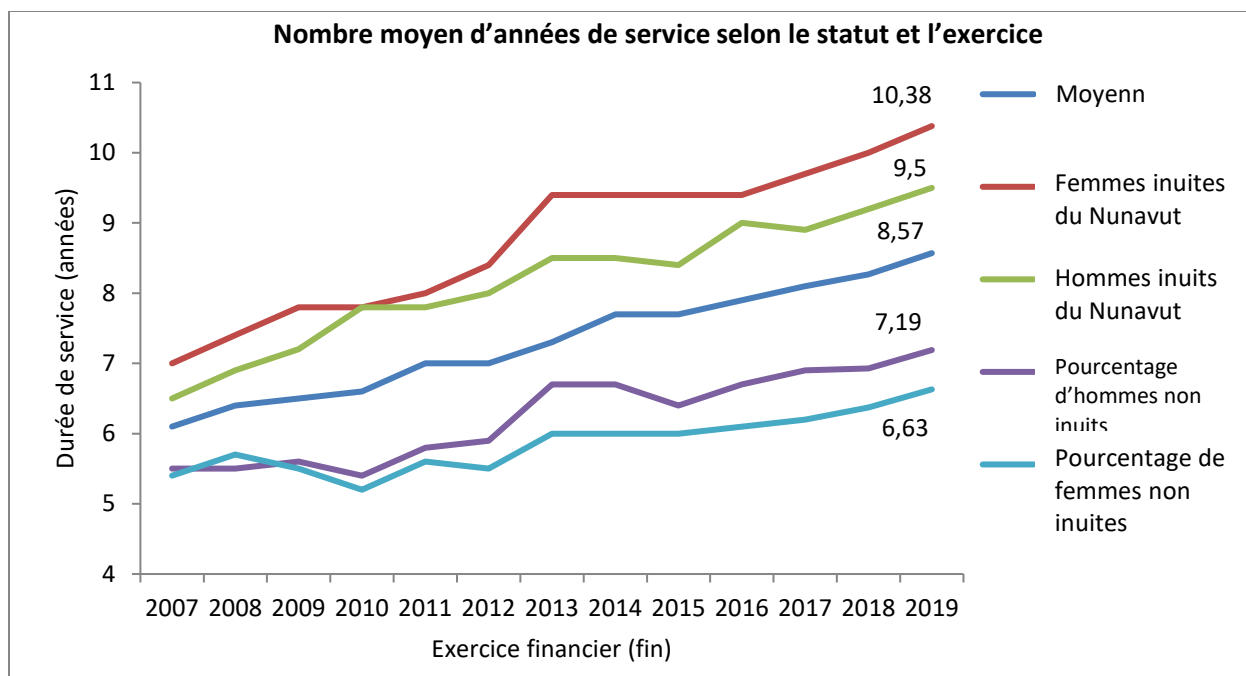
Rémunération des employés

Le salaire de base annuel moyen d'un employé du gouvernement du Nunavut est de 95 600 \$. Le salaire moyen d'un employé inuit du Nunavut s'élève à 84 825 \$, contre 106 902 \$ pour un non-Inuit. Le salaire moyen des femmes s'élève à 92 119 \$, et celui des hommes, à 102 077 \$. Ces écarts peuvent s'expliquer par les différences entre les catégories d'emploi puisque les employés inuits du Nunavut et les femmes occupent moins de postes de professionnels et de direction que leurs collègues non-Inuits et masculins. Le GDN met tout en œuvre pour s'assurer de réduire ces écarts au moyen de différents programmes de formation et de perfectionnement professionnel destinés aux employés inuits, tels que le programme de stages Sivuliqtiksats, le programme de développement du leadership Hivuligtikhanut, le programme de congé d'études Amaaqtaarniq, le programme d'enrichissement professionnel et le programme de formation sur l'élaboration de politiques. Les nominations directes centrées sur l'embauche et la l'avancement des Inuits et des femmes permettent aussi au GDN de corriger ce déséquilibre.



Durée de service moyenne et rétention des employés

En 2018-2019, les fonctionnaires du GDN avaient cumulé en moyenne 8,57 années de service continu. Ce sont les femmes inuites du Nunavut qui comptent le plus d'années de service continu (10,38 années), alors que les femmes non inuites en comptent le moins (6,63 années). Des 3 570 employés du GDN, 1 174 (33 %) ont cumulé onze années de service ou plus, 861 (24 %), de cinq à dix années de service, et 1 420 (40 %) comptent cinq années de service continu ou moins.



Rétention des employés et roulement du personnel

Le taux de maintien de l'effectif peut être attribué au généreux programme de rémunération globale du GDN (salaires, régime de retraite et avantages sociaux concurrentiels, prime de service continu, mise à disposition de logements, indemnité de vie dans le Nord, congés généreux), à la satisfaction des employés et aux possibilités de formation et de perfectionnement qui leur sont offertes. Si le taux de maintien de l'effectif du GDN a fluctué au fil des ans, il a atteint 79 % en 2018-2019.

Le roulement de personnel est déterminé par le nombre d'employés nommés pour une période déterminée ou indéterminée qui quittent leur poste chaque année pour différentes raisons (départ à la retraite, départ volontaire, fin de mandat, mise à pied et, dans de rares cas, licenciement). En 2018-2019, 766 employés ont quitté le GDN; de ce nombre, 97 ont pris leur retraite.

Les employés qui quittent leur poste sont invités à répondre à un sondage en ligne; l'analyse des données ainsi recueillies met en lumière les raisons pour lesquelles les employés quittent le GDN ou changent de poste ainsi que les principaux points à améliorer en vue d'un meilleur maintien.

Postes occasionnels et de relève

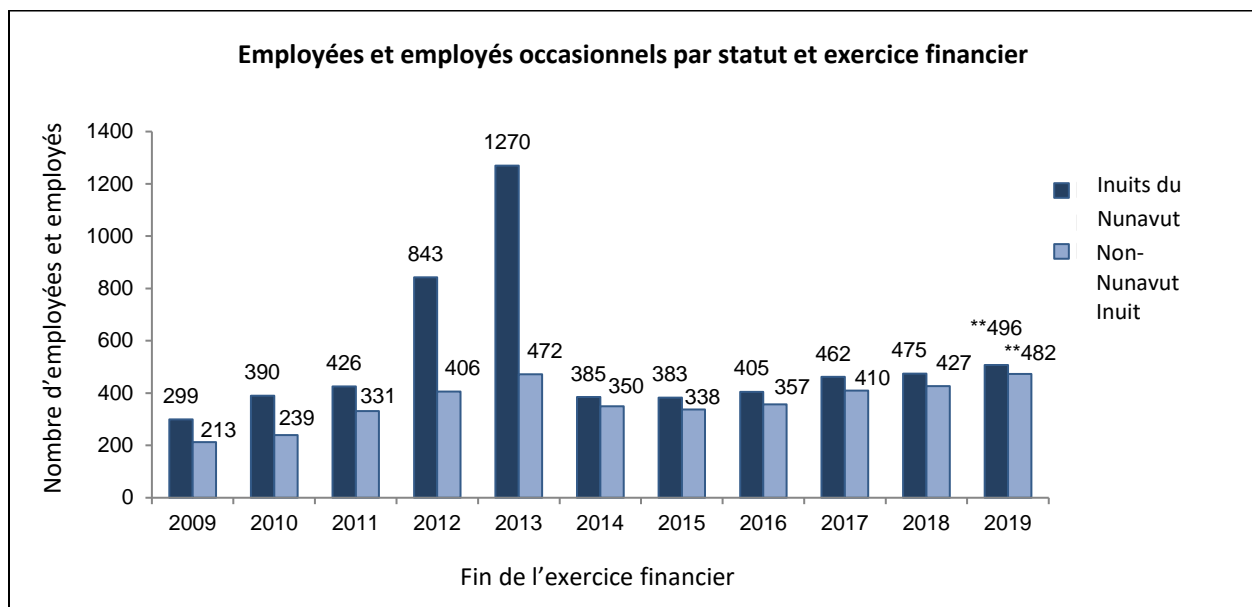
Le GDN embauche des employés occasionnels et de relève pour combler des besoins de façon temporaire. La *Loi sur la fonction publique* définit ainsi un **fonctionnaire occasionnel** : « Toute personne embauchée pour exécuter un travail de nature temporaire ou occasionnelle, ou pour parer à une urgence ». En général, les postes occasionnels sont créés pour des projets spéciaux, en cas de surcharge de travail, ou pour remplacer des employés en congé; de tels postes peuvent aussi être créés pour compléter l'effectif infirmier.

Ensuite, un **fonctionnaire de relève** s'entend d'une « *personne employée pour une période déterminée ou indéterminée, au besoin ou dans les situations d'urgence, pour fournir des services habituellement fournis par d'autres fonctionnaires* ».

L'embauche de fonctionnaires occasionnels et de relève est régie par la Politique de priorité d'embauchage. Un emploi occasionnel offre de formidables perspectives d'apprentissage et de perfectionnement et peut déboucher sur un poste à durée indéterminée ou déterminée. Les ministères et les organismes publics du GDN sont encouragés à offrir plus de postes continus, tout en recourant aux employés occasionnels pour répondre à des besoins immédiats, selon la situation. En 2018-2019, 118 employés occasionnels, dont 52 Inuits du Nunavut (44 %), ont été affectés à des postes temporaires.

Par ailleurs, le GDN a pourvu au cours de cet exercice 980 postes occasionnels, soit 78 de plus qu'à l'exercice précédent. Sur l'ensemble de ces postes, 507, soit 52 %, ont été accordés à des Inuits du Nunavut.

Il a aussi pourvu 1 477 postes de relève et 1 357 postes d'enseignants suppléants. Sur l'ensemble de ces postes, 2 277, soit 80 %, ont été accordés à des Inuits du Nunavut.



* Le nombre total de postes occasionnels et de relève ne correspond pas au nombre total d'employés, mais au nombre de postes occupés par ces catégories d'employés. Par exemple, une personne peut occuper plusieurs postes de relève selon sa disponibilité et sa capacité à effectuer les tâches et selon les besoins, ou peut être affectée à différents postes occasionnels dans une même semaine.

** Deux membres du personnel n'ont pas divulgué leur statut par rapport à l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut.

Postes occasionnels par durée de service

| Années de service | Nombre d'employés occasionnels | Pourcentage | Inuits du Nunavut | Non-Inuits |
|-------------------|--------------------------------|-------------|-------------------|------------|
| Moins de 1 an | 566 | 58% | 274 | 292 |
| De 1 à 2 ans | 201 | 20.5% | 102 | 99 |
| 2 ans et plus | 211 | 21.5% | 120 | 91 |
| | 978* | 100% | 496 | 482 |

* Différence de 2 : Statut non divulgué par rapport à l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut

Recrutement et dotation

Le ministère des Ressources humaines continue de scruter les pratiques exemplaires en matière de recrutement et de dotation pour augmenter l'effectif du GDN. Il explore différentes façons d'attirer plus d'Inuits du Nunavut et continue d'appliquer la Politique de priorité d'embauchage à tous les concours de recrutement du GDN. Pour garantir la diffusion à grande échelle des offres d'emploi, le ministère utilise plusieurs moyens de communication (revues spécialisées, babillards physiques et électroniques, salons de l'emploi, site Web des Ressources humaines, journaux locaux, télévision par câble, annonces à la radio). Pour les postes spécialisés et de direction, le GDN fait appel à des agences de recrutement de cadres.

Concours et embauches

En 2018-2019, le GDN a ouvert 705 concours, qui ont conduit à 331 embauches. Ce nombre comprend les concours qui ont été lancés en 2017-2018 et ont pris fin en 2018-2019 ainsi que ceux qui étaient encore en cours le 31 mars 2019. Les coûts de publicité pour les postes à pourvoir au GDN étaient de 880 000 \$ pour l'exercice financier 2018-2019. Le ministère des Ressources humaines continue d'examiner et d'améliorer le processus de dotation. Le processus d'entrevue a également été revu : les membres du comité suivent désormais une formation, et le système de notation a été simplifié. En outre, un projet pilote d'entrevue par vidéoconférence a été mis en œuvre dans toutes les régions. En septembre 2018, l'embauche des travailleurs des services sociaux communautaires pour tout le GDN a été centralisée à la Division de dotation en personnel d'Iqaluit. Cette mesure vise davantage d'efficacité et de stratégie dans l'utilisation des ressources.

Les graphiques ci-dessous montrent les résultats des concours par exercice financier.

Concours de recrutement en 2018-2019 (705 au total)

| | Femmes | | Hommes | | Inuits du Nunavut | | Non-Inuits | | |
|-------------------------|------------|-------|--------|--------|-------------------|-------|------------|--------|------|
| | Nbre total | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Nombre de candidatures | 20 920 | 9 637 | 46 | 11 283 | 54 | 3 249 | 15,5 | 17 671 | 84,5 |
| Nombre réel d'embauches | 331 | 158 | 48 | 115 | 35 | 143 | 43 | 188 | 57 |

* Dans certaines candidatures, le sexe n'était pas précisé.

Nombre de candidatures et d'embauches selon le sexe et le statut en 2018-2019

| | Femmes inuites du Nunavut | Hommes inuits du Nunavut | Pourcentage de femmes non inuites | Pourcentage d'hommes non inuits |
|-------------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| Nombre de candidatures | 2 161 | 1 088 | 7 476 | 10 195 |
| Nombre réel d'embauches | 93 | 32 | 65 | 83 |

* Dans certaines candidatures, le sexe n'était pas précisé.

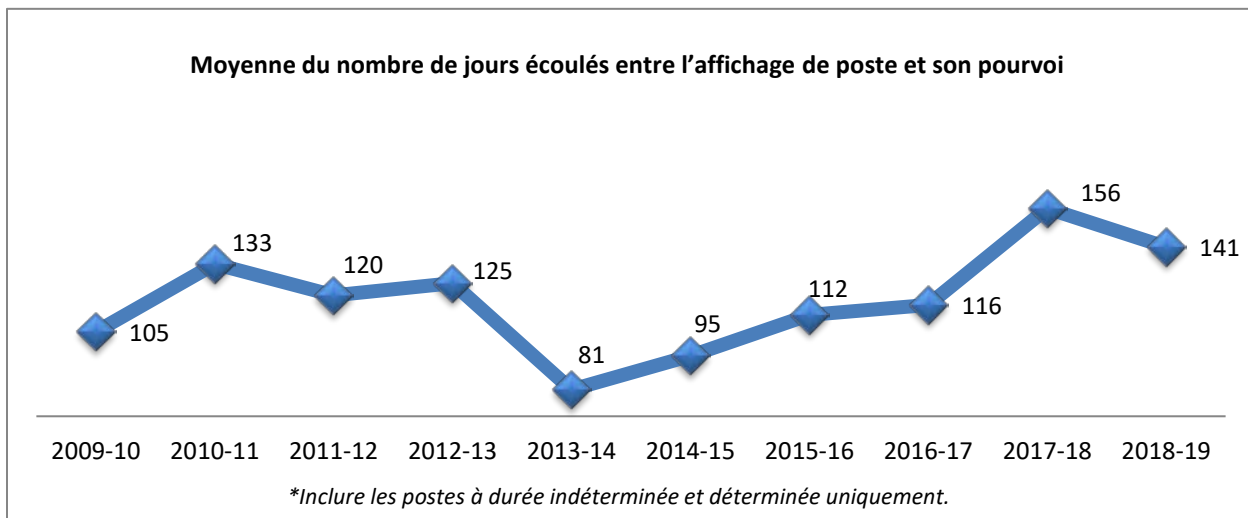
Délai de sélection et de recrutement

Le délai de sélection et de recrutement correspond au nombre moyen de jours civils nécessaires pour pourvoir un poste continu (indéterminé/déterminé) à temps plein. Par « temps nécessaire pour pourvoir un poste », le GDN entend le temps écoulé entre la publication de l'offre d'emploi et la date de signature de l'offre d'embauche. Cette mesure donne un aperçu de la capacité du GDN à offrir des services de recrutement et de dotation efficaces, efficaces et transparents.

En 2018-2019, le temps moyen nécessaire pour pourvoir un poste était d'environ 141 jours, une diminution de 156 jours par rapport à l'exercice précédent.

Cette diminution s'explique de plusieurs façons :

- D'une part, le nombre de postes dans la fonction publique a augmenté alors que le nombre de consultants en matière de dotation est demeuré identique.
- En outre, le processus de recrutement se complexifie : les ministères ont besoin de plus d'outils d'évaluation, comme des entrevues en deux étapes, des examens écrits ou des présentations cotées pour évaluer les compétences des candidats (au lieu d'une seule entrevue).
- Par ailleurs, les appels à l'encontre de nominations peuvent prolonger le processus de plusieurs semaines, puisque les candidats ont 14 jours ouvrables pour faire appel à compter du moment où ils reçoivent leur avis,
- sans compter les retards qui peuvent survenir selon la disponibilité du comité de sélection (ministère des ressources humaines et ministères qui recrutent).



Embauche par région en 2018-2019

| Région | N ^{bre} de postes affichés* | N ^{bre} de postes pourvus* | Temps moyen pour pourvoir le poste (en jours) | N ^{bre} d'Inuits du Nunavut embauchés | N ^{bre} de non-Inuits embauchés | % de postes comblés par des Inuits du Nunavut |
|-------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|---|--|--|---|
| Administration centrale | 488 | 190 | 142 | 52 | 138 | 27,37 |
| Qikiqtaaluk | 129 | 45 | 113 | 31 | 14 | 68,89 |
| Kivalliq | 121 | 48 | 184 | 31 | 17 | 64,58 |
| Kitikmeot | 120 | 48 | 121 | 29 | 19 | 60,42 |
| Total | 858 | 331 | 141 | 143 | 188 | 43,20 |

Ces données incluent les postes publicisés en 2017-2018 et intégrés à cet exercice.

Appels à l'encontre de nominations

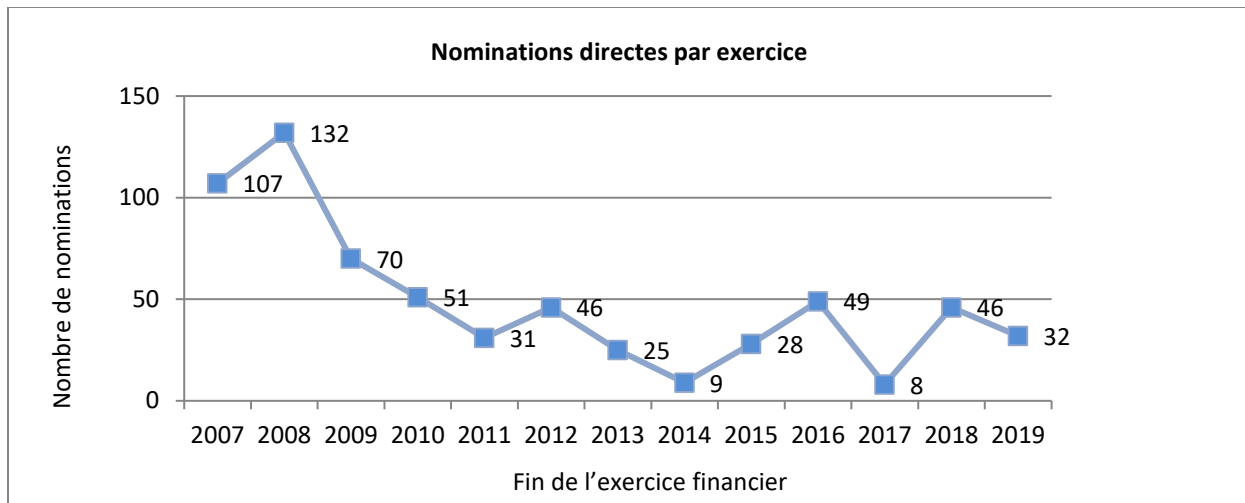
Les appels à l'encontre de nominations font partie intégrante du processus de dotation. Ils visent à garantir sa transparence, son équité et son impartialité. Tous les Inuits du Nunavut et les employés du GDN actuels bénéficient d'un droit d'appel lorsqu'ils postulent à un poste du gouvernement (à l'exception des postes d'enseignant). Les comités d'appel pour les postes syndiqués sont constitués d'un président issu du secteur privé, d'un représentant du GDN et d'un représentant du SEN. De façon similaire, les comités d'appel pour les postes non syndiqués sont formés d'un président provenant du secteur privé, d'un représentant du GDN et d'une personne sélectionnée parmi une liste de personnes admissibles.

Au total, 58 appels ont été entendus en 2018-2019, ce qui représente une légère baisse par rapport aux 64 appels entendus en 2017-2018. De ces 58 appels, 2 ont été accueillis.

Nominations directes

Le GDN tient résolument à pourvoir les postes vacants au moyen de concours. Toutefois, dans certaines circonstances, les nominations directes sans concours sont davantage appropriées. Ce type de nomination vise principalement à garantir le maintien d'une fonction publique compétente et représentative, mais peut aussi être tout indiqué pour les postes difficiles à pourvoir, lorsque le processus de recrutement ordinaire échoue. Toutes les nominations directes doivent être approuvées par le Conseil des ministres.

Le processus de documentation des nominations directes comprend l'utilisation d'une liste de vérification, la tenue de dossiers de nominations et l'évaluation minutieuse des candidatures pour veiller à ce qu'elles répondent aux exigences minimales requises pour le poste. En 2018-2019, le GDN a nommé directement 32 personnes, dont 30 Inuits du Nunavut (94 %).



Concours restreints

En novembre 2015, le GDN a mis en place les concours restreints, qui sont une façon positive de se concentrer sur l'embauche de personnes issues de groupes ciblés. Ces concours peuvent être restreints aux Inuits du Nunavut, aux Inuits du Nunavut d'une localité donnée ou aux employés du GDN. Dans les concours restreints aux employés du GDN, la priorité est accordée aux Inuits du Nunavut plutôt qu'aux non-Inuits.

Au 31 mars 2019, les 156 concours restreints publiés, dont certains visaient plusieurs postes, avaient permis de pourvoir 78 postes.

| Type de concours restreint | Nombre total au 31 mars 2019 |
|---|------------------------------|
| Inuits du Nunavut | 61 concours |
| Employés du GDN | 49 concours |
| Inuits du Nunavut d'une localité donnée | 46 concours |

Mutations 2018-2019

| par ministère ou organisme public | Total | Inuits du Nunavut | Non-Inuits |
|-----------------------------------|------------|-------------------|------------|
| SCG | 2 | 0 | 2 |
| CP | 5 | 2 | 3 |
| DÉT | 4 | 1 | 3 |
| ÉDU | 30 | 5 | 25 |
| ENV | 4 | 1 | 3 |
| EAI | 9 | 5 | 4 |
| SF | 15 | 5 | 10 |
| FIN | 8 | 2 | 6 |
| Santé | 12 | 3 | 9 |
| JUS | 13 | 4 | 9 |
| OLA | 0 | 0 | 0 |
| CAN | 5 | 1 | 4 |
| SHN | 7 | 4 | 3 |
| Total | 114 | 33 | 81 |

Mutations

Le GDN offre à ses employés l'occasion d'être mutés soit à l'interne du ministère de résidence de l'employé, soit à un autre ministère du GDN, pour que celui-ci puisse gagner en expérience ou pour répondre à des besoins opérationnels.



Stagiaires d'été du ministère de l'Environnement installant une poubelle dans Sylvia Grinnell Park.

Programme d'emplois d'été équitables pour étudiants

Le Programme d'emplois d'été équitables pour étudiants (PEEEE) vise à permettre aux étudiants du Nunavut de découvrir différents domaines professionnels et d'acquérir des connaissances et une expérience de travail pertinentes au sein de la fonction publique. Les étudiants inuits du Nunavut bénéficient d'une priorité d'embauche. Le PEEEE s'inscrit dans l'objectif du GDN de favoriser l'épanouissement des jeunes, d'encourager l'apprentissage continu et de faire la promotion du gouvernement à titre d'employeur de choix. Au 31 mars 2019, 266 employés du GDN ont bénéficié de ce programme, dont 231 (87 %) sont des Inuits du Nunavut.



Ministère de la Santé, PEEEE : (De gauche à droite) Mary Omole, Caris Madsen, Jessica Matthew



Bureau de l'Assemblée législative, PEEEE : Micah Inutiq

Les objectifs du programme sont les suivants :

1. Offrir aux étudiants des possibilités d'emploi et de formation qui leur permettront :

- de développer leurs compétences et d'améliorer leur employabilité après l'obtention de leur diplôme;
- de financer leur éducation tout en les encourageant à terminer leurs études;
- d'enrichir leurs programmes d'études;
- d'évaluer les possibilités de carrière au sein de la fonction publique territoriale;

2. Faciliter l'embauche d'étudiants par les ministères dans le but de créer un bassin de candidats qualifiés pour de futures nominations dans la fonction publique.

Le ministère des Ressources humaines s'emploie à élargir le programme pour pouvoir l'offrir au plus grand nombre de localités possible. La participation au PEEEE fluctue d'une année à l'autre en fonction des candidatures que reçoivent les ministères et les organismes publics dans chaque localité. L'absence de participants au PEEEE dans une localité s'explique généralement par le fait qu'aucune candidature n'y a été présentée.

De façon générale, le taux de participation au programme a augmenté ces dernières années. À l'été 2018, 298 étudiants de 23 localités, dont 241 Inuits du Nunavut (81 %), ont participé au PEEEE. À l'été 2018, le budget total alloué au PEEEE était de 985 000 \$. Outre les coûts supplémentaires pris en charge par chaque ministère, les salaires et les avantages sociaux accordés aux étudiants ont coûté 3,1 millions de dollars.



Ministère de la Culture et du Patrimoine, PEEEE : Adrienne Tagoona et Wendy Aurore Tardiff à la bibliothèque du Centenaire d'Iqaluit



Ministère des Finances, PEEEE : Daniel Calamayan



Ministère des Services à la famille, PEEEE : Catherine Sulcan (sur la gauche) et April Tucker (sur la droite)

| Été | Nombre total de participants | Pourcentage d'Inuits du Nunavut |
|------|------------------------------|---------------------------------|
| 2018 | 298 | 81 |
| 2017 | 278 | 81 |
| 2016 | 249 | 81 |
| 2015 | 208 | 79 |
| 2014 | 207 | 83 |
| 2013 | 154 | 79 |
| 2012 | 168 | 81 |
| 2011 | 132 | 78 |

Emplois d'été pour étudiants selon le statut par ministère et organisme public en 2018

| Ministère ou organisme public | Total | Inuits du Nunavut |
|-------------------------------|------------|-------------------|
| SCG | 50 | 42 |
| CP | 4 | 2 |
| DÉT | 11 | 10 |
| ÉDU | 15 | 13 |
| ENV | 23 | 19 |
| EAI | 15 | 14 |
| SF | 15 | 12 |
| FIN | 35 | 24 |
| Santé | 79 | 63 |
| JUS | 16 | 12 |
| OLA | 3 | 2 |
| CAN | 16 | 13 |
| SHN | 9 | 8 |
| SÉQ | 7 | 7 |
| Total | 298 | 241 |

Relations de travail

Griefs

La procédure de règlement des griefs sert à résoudre les conflits entre les employés syndiqués et le GDN. Les employés exclus bénéficient également d'un processus de règlement des griefs, prévu par le *Règlement sur la fonction publique*.

Au total, 60 nouveaux griefs ont été déposés en 2018-2019. La Division des relations avec les employés collabore avec les ministères et les syndicats pour tenter de résoudre les conflits avant qu'un grief ne soit déposé. La division et le SEN tiennent des réunions mensuelles de résolution des griefs, qui contribuent grandement à maintenir des relations cordiales. Ces deux entités ont aussi tenu deux sessions d'arbitrage collectif avec le syndicat des employés du Nunavut. Ces sessions d'arbitrage collectif qui ont eu lieu en juillet 2018 et en mars 2019 ont permis de régler un grand nombre de griefs en suspens.

Nombre total de griefs actifs par groupe d'employés et par exercice

| Groupe | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| SEN | 78 | 90 | 89 | 91 | 63 |
| AEN | 1 | 2 | 1 | 7 | 0 |
| Exclus | 0 | 0 | 6 | 8 | 1 |
| Total | 79 | 92 | 96 | 106 | 64 |

Évaluation des postes

La Division de l'évaluation des postes s'assure que les postes du GDN sont créés et évalués de façon équitable et veille au maintien d'une structure de classement juste et fiable pour l'ensemble des postes. Elle assume aussi l'important rôle de donner des conseils sur la structure organisationnelle du GDN et sur l'efficacité fonctionnelle des principales stratégies organisationnelles du GDN. Elle travaille notamment avec les ministères pour poser des diagnostics, repérer les éventuelles inefficacités dans les activités ou les programmes et formuler des recommandations afin d'aider le GDN à s'acquitter de son mandat et à atteindre ses objectifs.

La Division de l'évaluation des postes élabore actuellement des descriptions de poste qui seront normalisées à l'échelle du gouvernement pour tous les champs de travail communs aux différents ministères et organismes publics. Cette initiative permettra d'accroître l'efficacité du processus de dotation et de recrutement et garantira une plus grande uniformité au sein du GDN. En 2018-2019, des

descriptions de poste normalisées ont été élaborées pour les postes génériques du domaine des finances et de l'administration.

Au cours de l'exercice 2018-2019, la Division de l'évaluation des emplois a traité 4 809 demandes. Ces demandes couvraient notamment : les demandes d'embauche dans le cadre du processus habituel de dotation, les nominations directes, les demandes de dotation en personnel occasionnel et de relève, les demandes en lien avec le programme d'emplois d'été pour les étudiants, les affectations à l'interne et la création de postes.

Négociations avec les unités de négociation collective

La convention collective du **SEN-SÉQ** a été ratifiée le 18 août 2017 et prendra fin le 31 décembre 2020.

La convention collective de l'**AEN** a été ratifiée le 1^{er} mars 2018 et prendra fin le 30 juin 2021.

La convention collective du **GDN-SEN** prendra fin le 30 septembre 2018; les négociations sont en cours.

Santé, sécurité et mieux-être en milieu de travail

La Division de santé, sécurité et mieux-être en milieu de travail assure la gestion du Programme d'aide aux employés et à leur famille et appuie les ministères du gouvernement et les organismes publics en leur offrant des conseils sur le mieux-être, en menant des enquêtes sur les incidents de harcèlement, d'intimidation ou de violence, en les aidant dans les conflits au travail, le retour au travail des employés ainsi que dans les évaluations portant sur l'ergonomie. La Division effectue aussi de la recherche et fournit des conseils techniques sur les lois et les règlements en matière de santé et de sécurité; donne son avis sur les codes de pratique et les normes nationales; offre des formations sur la sécurité; procède à des inspections périodiques sur la sécurité; mène des enquêtes sur les incidents ayant causé des blessures graves ou un décès et appuie les comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail (CMSST).



Journée en rose : ministère des Services communautaires et gouvernementaux, Rankin Inlet

Conflits, harcèlement et intimidation au travail

Le personnel de la Division de santé, sécurité et mieux-être en milieu de travail est formé pour examiner les plaintes émanant de tout le gouvernement et ses enquêtes sont menées de manière confidentielle et impartiale. Celui-ci prend contact avec toutes les parties et, le cas échéant, cherche à résoudre le problème par des modes substitutifs de règlement de différends (MSRD). Le but d'un MSRD est d'arriver à un résultat permanent et respectueux qui règle la mésentente entre les parties et que les parties conviennent d'accepter la solution retenue dans le cadre de la médiation.



Journée en rose : Ministère des Finances,

Prévention du harcèlement et de l'intimidation

En 2018-2019, 29 plaintes écrites ont été reçues, mais seulement cinq d'entre elles ont été reconnues comme étant du harcèlement. Le GDN s'engage à offrir à ses employés un milieu de travail sain et sécuritaire. À cette fin, il prend notamment toutes les mesures raisonnables pour prévenir et éliminer le harcèlement et l'intimidation au travail. Les employés du GDN sont tenus au Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique du Nunavut, à la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et aux directives connexes.

Le ministère des Ressources humaines envoie des bulletins périodiques sur le respect en milieu de travail, sur le harcèlement et sur le travail du responsable de l'éthique. Le GDN s'engage à offrir à tous ses gestionnaires et employés une formation sur les moyens de reconnaître, de contrer et de prévenir le harcèlement et l'intimidation au travail. À la fin de l'exercice financier 2018-2019, 128 employés avaient suivi la formation sur le respect en milieu de travail.



Journée en rose : Ministère de l'Éducation, Iqaluit



Journée en rose : Ministère de la Justice, Iqaluit



Journée en rose : Ministère de la Santé, Iqaluit

Programme de retour au travail

Avec son programme de retour au travail, le GDN est à même de tenir compte des besoins des employés malades et blessés et de répondre à son obligation de les accommoder. Lorsqu'un employé ne peut pas reprendre ses tâches habituelles, le programme de retour au travail permet d'élaborer un plan adapté à ses besoins, qui tient compte de ses limites fonctionnelles, de ses besoins de réadaptation et de traitement, de ses compétences et aptitudes et des tâches qui lui conviendraient et qui peuvent lui être assignées. Il peut s'agir de modifier les tâches habituelles de l'employé, ou, lorsque c'est possible, de lui offrir un travail temporaire qui convient à ses capacités. Le GDN est tenu d'accommoder ses employés dans la mesure où cette obligation ne constitue pas une contrainte excessive. En 2018-2019, 76 employés ont réussi leur retour au travail grâce à ce programme.

Formation en orientation

Les employés de Santé, sécurité et mieux-être en milieu de travail appuient aussi le programme de formation en orientation et environ 200 personnes ont participé à huit séances de formation du personnel dans les trois régions du Nunavut. La formation vise à donner un aperçu du rôle que tient la Santé, la sécurité et le mieux-être dans le milieu de travail.

Programme d'aide aux employés et à leur famille

Le GDN apporte un soutien à ses employés au moyen du Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF). Le PAEF offre des services confidentiels qui tiennent compte de la réalité du monde du travail au Nunavut ainsi que de la langue et de la culture inuites. Les employés et leur famille peuvent bénéficier de services de counseling professionnels et confidentiels de courte durée pour les aider à trouver des solutions à leurs problèmes personnels ou liés au travail. Ces services sont de plus en plus utilisés, que ce soit en personne (35), par téléphone (211) ou par Internet (8). Du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019, 254 employés ont eu recours au programme.

Les services sont offerts gratuitement à tous les employés du GDN et à leurs familles, 24 heures sur 24, sept jours sur sept, en anglais et en français et, par l'intermédiaire d'un interprète, en inuktitut et en inuinnaqtun.

Recours au Programme d'aide aux employés et à leur famille en 2018-2019

| Statistiques sur la participation au programme | | Services fournis | |
|---|------------|--|------------|
| Employés participants (exclut les services en ligne) | | Services de counseling | |
| Total | 254 | Situations de crise et traumatismes | 11 |
| Employés et membres de leur famille participants | | Membres de la famille | 30 |
| Employés | 253 | Problèmes conjugaux ou difficultés relationnelles | 45 |
| Problèmes familiaux | 19 | Problèmes de santé | 5 |
| Répartition selon le sexe | | Problèmes psychologiques | 124 |
| Femmes | 191 | Problèmes sociaux | 1 |
| Hommes | 81 | Problèmes de dépendance | 11 |
| Répartition selon l'âge | | Problèmes professionnels | 28 |
| 20 ans ou moins | 4 | <i>Total partiel</i> | <i>254</i> |
| 21 à 30 ans | 58 | Services IntelliPlan | |
| 31 à 40 ans | 104 | Counseling professionnel | 3 |
| 41 à 50 ans | 58 | Conseils sur le mieux-être | 0 |
| 51 à 60 ans | 36 | Soutien aux parents | 3 |
| 61 ans ou plus | 12 | Conseils financiers | 1 |
| Non précisé | 0 | Conseils juridiques | 6 |
| | | Solutions relationnelles | 2 |
| Méthode de counseling | | <i>Total partiel</i> | <i>18</i> |
| En personne | 35 | Services en ligne | |
| Téléphone | 211 | Ressources sur la santé et aide à l'évaluation | 1 |
| Internet | 8 | Promouvoir un environnement de travail respectueux | 16 |
| | | Respect au travail | 19 |
| | | <i>Total partiel</i> | <i>36</i> |
| Total | 254 | Total | 108 |

**Seules des données agrégées sont fournies au GDN afin d'assurer la protection des renseignements personnels.*



Intranet du GDN

Tous les employés du GDN continuent d’avoir accès à l’information sur la santé, la sécurité et le mieux-être au travail sur la page Intranet du GDN. Les formulaires de la CSTIT pour les employés et les employeurs sont disponibles en quatre langues sur notre intranet.

Nominations ministérielles pour la CSTIT

Chaque ministère nomme deux personnes qui doivent voir à la gestion des directives internes sur la conformité émises pour ce ministère par la Commission de la sécurité au travail et de l’indemnisation des travailleurs (CSTIT). Au besoin, la CSTIT aide les ministères et les personnes nommées à garantir la conformité aux lois.

Représentation sur les comités nationaux

La CSTIT continue de soutenir le GDN sur de nombreux comités techniques nationaux sur la santé, la sécurité et le mieux-être au travail avec l’Association canadienne de normalisation. Elle représente aussi le GDN en siégeant sur deux comités intragouvernementaux (1) le comité de santé et sécurité au travail de l’Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière et (2) le groupe de travail de la Commission de la sécurité au travail et de l’indemnisation des travailleurs dans le cadre de l’Accord de libre-échange canadien (ALEC) – Table de conciliation et de coopération en matière de réglementation (TCCR).



Journée en rose : Ministère des Finances, Iqaluit, à l’assemblée législative

Responsable de l'éthique

Le rôle du responsable de l'éthique consiste à recevoir les allégations d'actes répréhensibles commis dans la fonction publique du Nunavut et de faire enquête à cet égard. Si les actes sont avérés, il formule des recommandations pour remédier au problème. Il offre aux fonctionnaires du Nunavut un moyen sûr de signaler les actes répréhensibles dont ils ont connaissance et leur garantit – ainsi qu'à tous les Nunavummiuts – que tout signalement d'acte jugé répréhensible fera l'objet d'une enquête et sera traité rapidement et de manière juste et efficace.

En 2018-2019, le responsable de l'éthique a reçu 33 demandes de conseil de fonctionnaires qui envisageaient de divulguer un acte répréhensible, contre 41 demandes en 2017-2018, 19 demandes en 2016-2017 et 51 l'année précédente.

En 2018-2019, quatre nouveaux dossiers ont été ouverts, contre deux en 2017-2018, cinq en 2016-2017 et onze l'année précédente.

En 2018-19, 2017-18 et 2016-17, aucune allégation d'acte répréhensible n'a été confirmée au GDN. En 2015-2016, une seule l'a été.

Il n'y a eu aucune plainte pour représailles en 2018-2019. En 2017-2018, une plainte pour représailles a été déposée et le différend a été résolu à l'amiable. Aucune plainte de ce type n'a été déposée en 2016-2017, et il y en a eu deux (non fondées) l'année précédente.

Le rapport annuel du responsable de l'éthique 2018-2019 peut être consulté aux adresses ci-dessous :

Anglais :

www.gov.nu.ca/human-resources/information/ethics-officer

Inuktitut :

www.gov.nu.ca/iu/iqkanaijaqtulirijikku/information/aaqkiumatittiji

Inuinnaqtun :

www.gov.nu.ca/in/human-resources/information/pittiarahuarnirmut-havakti

Français :

www.gov.nu.ca/fr/ressources-humaines/information/responsable-de-lethique

Formation et perfectionnement

Division Sivumuaqatigiit

Grâce au financement du Comité de mise en œuvre du Nunavut, la Division Sivumuaqatigiit a pu lancer trois nouvelles initiatives d'embauchage d'Inuits : le programme d'enseignement Amaaqtaarniq, le programme d'enrichissement professionnel et le programme de formation sur l'élaboration de politiques. Elle a en outre créé le Fonds de déplacement pour formation, qui couvre les frais de déplacement et d'hébergement des employés inuits qui suivent une formation à l'extérieur de leur localité.

Programme de stage Sivuliqtiksatsat

Offert depuis 2001, le Programme de stage Sivuliqtiksatsat propose un stage d'une à trois années auprès d'un formateur désigné, qui s'accompagne d'un plan d'apprentissage personnalisé comprenant des cours individuels et de groupe. Les stagiaires sont embauchés pour participer à un programme d'apprentissage d'une durée déterminée qui débouche sur un emploi garanti, à condition de réussir le programme et d'avoir des évaluations de rendement satisfaisantes. Ce programme illustre notre engagement envers le principe de *Pilimmakharniq/Pijariuqharniq* - développer des compétences par la pratique, l'effort et l'action, qui constitue un moyen efficace de mettre en valeur les effectifs représentatifs de la fonction publique. Le ministère des Ressources humaines est responsable du financement et de l'administration du programme, qui peut accueillir un total de 16 stagiaires. Un coordonnateur à temps plein aide les ministères et organismes publics, les stagiaires, les formateurs désignés et les gestionnaires dans tous les aspects du programme. Un total de 36 Inuits ont réussi le programme depuis sa création.

En date du 31 mars 2019, sept stagiaires participaient au Programme Sivuliqtiksatsat, dans les postes suivants :

- Analyste et agent de planification du budget, ministère de la Culture et du Patrimoine, Iqaluit
- Gestionnaire, Finances et administration, ministère de la Culture et du Patrimoine, Iqaluit
- Administrateur des installations (Sud), ministère des Services communautaires et gouvernementaux, Pond Inlet
- Directeur, Opérations communautaires, ministère du Développement économique et des Transports, Kugluktuk
- Surintendant des écoles, KSO, ministère de l'Éducation, Baker Lake
- Gestionnaire, Évaluation, ministère de l'Exécutif et des Affaires intergouvernementales, Pangnirtung
- Planificateur de la mobilisation du public, réduction de la pauvreté, ministère des Services à la famille, Iqaluit

Neuf autres postes de stagiaire sont en voie d'être pourvus au moyen du processus de dotation. Une liste d'attente a été créée pour pourvoir continuellement les postes de stagiaire vacants des différents ministères.

Rétention des stagiaires à ce jour

| | Stages achevés | Stages non achevés | En cours | Total |
|--------------|-------------------|-----------------------|----------|-------|
| Gestion | 23 | 21 | 4 | 48 |
| Spécialité | 13 | 5 | 2 | 20 |
| Total | 36 | 26 | 6 | 68 |

Difficultés du programme

Certains ministères ne participant pas au programme ont invoqué le manque de personnel et de temps pour former des stagiaires. Par ailleurs, le roulement de personnel et l'affectation des formateurs à d'autres postes viennent perturber le déroulement du programme puisque les stagiaires ne peuvent poursuivre leur stage sans formateur.

Coûts du programme

Le budget de fonctionnement annuel moyen du programme s'élève à deux millions de dollars. Il couvre les salaires de 16 stagiaires, les frais de formation et de déplacement (25 000 \$ par stagiaire par année), les frais de fonctionnement et d'entretien et le salaire du coordonnateur du programme. Les fonds non dépensés ne sont pas retournés aux ministères ni reportés à l'année suivante.

Examen du programme et faits saillants

Les stagiaires du Programme Sivuliqtiksat se sont rendus à Cape Dorset en mars 2019 pour une séance d'apprentissage en groupe dans le cadre du programme d'encadrement sur les compétences en supervision et en gestion. Les participants ont eu l'occasion de découvrir des notions essentielles sur le leadership, l'encadrement et le mentorat.



Myna Kiguktak, diplômée du programme Sivuliqtiksat

Profil d'une diplômée du Programme de stages Sivuliqtiksat

Myna Kiguktak est maintenant planificatrice de la mobilisation du public au ministère des Services à la famille. Myna a atteint tous ses objectifs d'apprentissage dans ce domaine spécialisé et elle a terminé son stage. Durant son stage, Myna a suivi des cours avec l'organisme International Association for Public Participation sur les fondations et sur la planification en vue d'une participation publique efficace et ses techniques. Myna a aussi réussi différents cours dans le cadre du programme d'études en travail social du Collège de l'Arctique du Nunavut.

Formation dans la fonction publique

Initiatives de formation des employés

En 2018-2019, 99 cours d'apprentissage et de perfectionnement ont été donnés à 910 participants dans les trois régions du Nunavut. De plus, huit (8) autres cours ont été annoncés, mais ont dû être annulés en raison d'un manque d'inscriptions ou de changements de disponibilité de l'animateur. Voici certains des nouveaux cours donnés :

- Exposés oraux efficaces
- Pensée critique et stratégique
- Applications informatiques avancées
- Gestion de la surinformation
- Compétences en gestion pour cadre intermédiaire

Séances d'apprentissage et de perfectionnement 2018-2019

| Localité | Participants | Inuits du Nunavut | Non-Inuits |
|------------------------------------|--------------|-------------------|------------|
| Iqaluit (52 séances) | 492 | 156 | 336 |
| Région de Kitikmeot (13 séances) | 93 | 41 | 52 |
| Région du Kivalliq (12 séances) | 130 | 76 | 54 |
| Région du Qikiqtaaluk (15 séances) | 110 | 77 | 33 |
| En ligne (7 séances) | 85 | 32 | 53 |
| Total | 910 | 382 | 528 |
| Pourcentage | - | 42 % | 58 |



Participants de l'initiation culturelle à Iqaluit : (De gauche à droite) Winnie Aningaak, Georgina Kamimallik, Noel Kingilik et Tara Muise présentent les t-shirts sérigraphiés qu'ils ont créés au Jessie Oonark Centre dans la magnifique communauté de Baker Lake.

Orientation du personnel et orientation culturelle

Les séances d'orientation du personnel permettent aux nouvelles recrues du GDN de se familiariser avec l'histoire du Nunavut, les activités et la culture organisationnelle du gouvernement et les services et avantages sociaux qui s'offrent à elles. Les séances d'orientation culturelle visent quant à elles à faciliter l'apprentissage et la collaboration par une meilleure compréhension de la culture inuite. Elles permettent de renforcer les relations et de favoriser la compréhension mutuelle entre collègues de divers horizons. En 2018-2019, un total de six (6) séances d'orientation du personnel et d'orientation culturelle ont été tenues pour 45 employés dans huit localités des trois régions du Nunavut, incluant deux séances données par vidéoconférence. De plus, onze (11) autres cours ont été annoncés, mais ont dû être annulés en raison d'un manque d'inscriptions ou de changements de disponibilité de l'animateur.



Orientation culturelle donnée par Mathew Nuqingaq, un bijoutier d'Iqaluit, qui montre à la participante Katherine Choi comment fabriquer des boucles d'oreilles en cuivre en forme de qulliq.

Séances d'orientation du personnel et séances d'orientation culturelle en 2018-2019

| Localité | Participants | Inuits du Nunavut | Non-Inuits |
|---------------------------------|--------------|-------------------|-------------|
| Iqaluit (2 séances) | 20 | 10 | 10 |
| Région de Kitikmeot (2 séances) | 5 | 3 | 2 |
| Baker Lake (1 séance) | 11 | 4 | 7 |
| Cape Dorset (1 séance) | 9 | 4 | 5 |
| Total | 45 | 21 | 24 |
| Pourcentage | - | 47 % | 53 % |



Formation linguistique

Le GDN souhaite offrir des formations linguistiques dans toutes les langues officielles du Nunavut, soit l'inuktitut, l'anglais, l'inuinnaqtun et le français. En 2018-2019, 140 participants ont suivi 29 formations linguistiques professionnelles de base et professionnelles dans treize (13) localités. Afin de mieux joindre les employés sur l'ensemble du territoire du Nunavut, dix (10) cours ont été donnés par vidéoconférence.

Participante à la séance d'orientation culturelle : Margaret Erkidjuk présente les boucles d'oreilles qulliq en cuivre qu'elle a fabriquées

Séances de formation sur la langue inuktitut en 2018-2019

| Localité | Participants | Inuits du Nunavut | Non-Inuits |
|-----------------------------------|--------------|-------------------|-------------|
| Iqaluit (6 séances) | 54 | 5 | 49 |
| Région de Kitikmeot (4 séances) | 17 | 2 | 15 |
| Région du Kivalliq (2 séances) | 12 | 4 | 8 |
| Région du Qikiqtaaluk (2 séances) | 3 | 0 | 3 |
| Total | 86 | 10 | 76 |
| Pourcentage | - | 12 % | 88 % |

Séances de formation sur le français en 2018-2019

| Localité | Participants | Inuits du Nunavut | Non-Inuits |
|--------------------------|--------------|-------------------|-------------|
| Iqaluit (6 séances) | 15 | 3 | 12 |
| Arviat (2 séances) | 16 | 16 | 0 |
| Cambridge Bay (1 séance) | 3 | 0 | 3 |
| Kugluktuk (1 séance) | 2 | 2 | 0 |
| Igloolik (2 séances) | 3 | 1 | 2 |
| Total | 39 | 22 | 17 |
| Pourcentage | - | 56 % | 44 % |

Séances de formation sur l'anglais en 2018-2019

| Localité | Participants | Inuits du Nunavut | Non-Inuits |
|----------------------|--------------|-------------------|-------------|
| Iqaluit (1 séance) | 4 | 2 | 2 |
| Igloolik (1 séance) | 3 | 3 | 0 |
| Kugluktuk (1 séance) | 8 | 8 | 0 |
| Total | 15 | 13 | 2 |
| Pourcentage | - | 87 % | 13 % |

Fonds de formation spécialisée et de développement de programmes

Le GDN sait qu'il est important d'offrir aux employés des programmes de formation complets qui leur permettent d'acquérir des connaissances et des compétences pratiques liées à leur poste. Afin d'élargir les possibilités de formation, il a créé un fonds de formation en deux volets : le Fonds de formation spécialisée et le Fonds de développement de programmes.

En 2018-2019, le Fonds de formation spécialisée s'élevait à 500 000 \$ pour la création de cours spécialisés de formation ou de perfectionnement professionnel répondant aux besoins en formation des employés du GDN de différents ministères et organismes appartenant à des groupes professionnels similaires.

Le Fonds de développement de programmes, de 500 000 \$ également en 2018-2019, permet aux employés d'acquérir des compétences techniques propres à certains emplois.

Ces fonds visent à mettre en œuvre et à améliorer les programmes et les services, à accroître l'expertise et les connaissances techniques et professionnelles des employés, à financer l'obtention des certificats et des permis ainsi que les cours requis pour satisfaire aux nouvelles normes professionnelles et aux pratiques exemplaires, et à renforcer la capacité du gouvernement dans des domaines spécialisés.

En 2018-2019, 18 propositions de formation de huit ministères et organismes publics ont été approuvées. En voici quelques exemples :

- Formation sur les interventions en cas de déversements environnementaux (Services communautaires et gouvernementaux/Environnement)
- Conférences sur le soutien du revenu (ministère des Services à la famille)
- Programme de formation pour les représentants en santé communautaire (ministère de la Santé)
- Formation sur la dysphagie (ministère de la Santé)
- Formation de shérif adjoint (ministère de la Justice)

Au total, plus de 351 employés ont participé aux cours financés par le Fonds de formation spécialisée et le Fonds de développement de programmes.

Programme de mentorat

Le programme de mentorat du GDN est profondément ancré dans la culture inuite. La relation de mentorat repose sur des discussions libres visant à établir des objectifs et à revoir ceux fixés par l'échange d'expériences et de connaissances. Le matériel du programme de mentorat comprend des brochures dans toutes les langues officielles du Nunavut et les documents complets du programme en inuktitut et en inuinnaqtun.

Le programme compte actuellement 28 mentors et mentorés dans l'un ou plusieurs des cinq grands domaines suivants :

- Valeurs sociétales inuites
- Problèmes sociaux
- Leadership

- Spécialisation
- Programme de développement du leadership *Hivuliqtikhanut*

Des séances d'information et de formation individuelles et de groupe ont été tenues pour les mentors et les mentorés potentiels. Il y a eu deux séances d'information par vidéoconférence.

Programme de développement du leadership *Hivuliqtikhanut*

Les recherches actuelles indiquent que les organismes qui réussissent le mieux ne recrutent pas leurs leaders à l'extérieur, mais les cultivent chez eux! Ce faisant, et avec son programme *Hivuliqtikhanut*, le GDN met en pratique le principe *Qanuqtuurunnarniq* : innovation et ingéniosité dans la recherche de solutions. Le programme du GDN vise à développer les compétences comportementales des leaders de tous les échelons dans le cadre de trois volets distincts qui durent de 18 à 21 jours : le volet pour les leaders en devenir, le volet pour les superviseurs et le volet pour les cadres supérieurs.

Le modèle de compétence en leadership du GDN oriente le programme d'études et met en avant huit compétences comportementales essentielles (par exemple, nouer des relations, créer une communauté, faire preuve de souplesse et de capacité d'adaptation et prendre des décisions saines) et trois compétences techniques de gestion (ressources humaines, programmes et budget). Le programme *Hivuliqtikhanut* repose sur les valeurs sociétales inuites :

- Le programme d'études et les activités d'apprentissage se fondent sur ces valeurs;
- Le premier module de chaque volet porte sur l'histoire et la gouvernance du Nunavut;
- Des aînés inuits sont invités à titre de conférenciers;
- Des directeurs, des sous-ministres et des sous-ministres adjoints sont également invités à parler de leur expérience de leaders au sein du GDN, dans le contexte des valeurs sociétales inuites;
- Conformément aux principes *Pilimmaksarniq/Pijariuqsarniq* et *Piliriqatigiingniq/ Ikajuqtigiinniq*, les anciens participants sont invités à jouer bénévolement le rôle de mentors pour les participants dans le cadre du programme de mentorat du GDN.

Les diplômés de tous les volets du programme *Hivuliqtikhanut* reçoivent les équivalences suivantes pour l'**Université Dalhousie** :

- maîtrise en administration publique (six crédits – équivalent à deux exemptions de cours, sur la base de trois crédits par cours);
- maîtrise en gestion de l'information (quatre crédits – équivalent à une exemption de cours facultatif);
- maîtrise en administration des affaires (leadership) (trois crédits – équivalent à une exemption de cours).

Les diplômés de tous les volets du programme *Hivuliqtikhanut* reçoivent les équivalences suivantes pour le **Collège de l'Arctique du Nunavut** :

- diplôme d'études en gestion (équivalent à deux exemptions de cours)

En 2018-2019, la Division de la formation dans la fonction publique a diplômé deux cohortes du programme de développement du leadership *Hivuliqtikhanut* :

- Les membres de la deuxième cohorte du volet pour les leaders en devenir ont reçu leur diplôme en juin 2018, à Rankin Inlet



- Les membres de la troisième cohorte du volet pour les superviseurs ont reçu leur diplôme en novembre 2018, à Iqaluit



La deuxième cohorte du volet pour les gestionnaires principaux a commencé en octobre 2018 (remise de diplôme prévue en juin 2019). Il y a actuellement 18 participants dans cette cohorte.

À ce jour, 110 employés du GDN ont réussi le programme *Hivuliqtikhanut*. Voici le profil des diplômés :

- 65 % sont des Inuits du Nunavut, et 35 %, des non-Inuits;
- 77 % sont des femmes, et 23 %, des hommes;
- 56 % viennent d'Iqaluit, et 44 %, de neuf autres localités du Nunavut.

Les participants sont issus de 11 localités ainsi que de 10 ministères du GDN, du Collège de l'Arctique du Nunavut (CAN), de la Société d'habitation du Nunavut (SHN), de la Société d'énergie Qulliq (SÉQ) et du Bureau de l'Assemblée législative.

Congé de formation

En 2018-2019, un total de 34 employés du GDN ont bénéficié d'un congé de formation.

| Ministère ou organisme | Congé de formation | | Total |
|------------------------|--------------------|------------|-----------|
| | Inuits | Non-Inuits | |
| CP | 0 | 0 | 0 |
| SCG | 3 | 1 | 4 |
| DÉT | 1 | 0 | 1 |
| ÉDU | 12 | 1 | 13 |
| EAI | 1 | 0 | 1 |
| ENV | 0 | 1 | 1 |
| FIN | 4 | 0 | 4 |
| Santé | 3 | 2 | 5 |
| JUS | 0 | 1 | 0 |
| CAN | 0 | 0 | 0 |
| SÉQ | 0 | 0 | 0 |
| SF | 1 | 0 | 1 |
| SHN | 0 | 1 | 1 |
| OLA | 1 | 1 | 2 |
| Total | 26 | 8 | 34 |

Valeurs sociétales inuites

La culture inuite repose sur de nombreuses valeurs sociétales. Le GDN en a adopté huit, qui servent de principes directeurs au travail.

Inuuqatigiittiarniq : Respect de l'autre, rapports avec l'autre et compassion envers les autres.

- Les aînés ont toujours souligné l'importance de respecter les autres et de leur accorder un traitement équitable (uqaujuusiat). Les pratiques du gouvernement doivent promouvoir l'impartialité.

Tunnganarniq : Promouvoir un bon état d'esprit en étant ouvert, accueillant et intégrateur.

- Les milieux de travail du GDN sont conviviaux, accueillants et inclusifs. Pour accueillir les autres, il est important d'éliminer les obstacles.

Pijittirniq : Servir la famille ou la collectivité et subvenir à leurs besoins.

- Dans l'exercice de leurs fonctions, tous les employés du GDN s'efforcent de s'entraider et de servir la population en général du mieux qu'ils le peuvent.

Ajiiqatigiinniq : Discuter et développer des consensus pour la prise de décision.

- La consultation et les commentaires d'autrui sont nécessaires à la communication et au processus décisionnel.
- Le silence fait partie de la communication, et ne veut pas dire qu'on est d'accord.

Pilimmakharniq/Pijariuqharniq : Développer des compétences par l'observation, le mentorat, la pratique et l'effort.

- Tous les employés ont l'occasion d'acquérir des compétences par l'éducation, le mentorat, la formation, et le perfectionnement professionnel.

Havaqatigiingniq/Ikajuqtigiingniq : Travailler ensemble dans un but commun.

- Tous les employés collaborent en se fondant sur leurs propres connaissances et expériences, afin d'atteindre une compréhension mutuelle et une approche équilibrée de la prestation de programmes et de services au Nunavummiut.

Qanuqtuurniq : Faire preuve d'innovation et d'ingéniosité.

- Principe à l'origine de la persévérance en vertu duquel le GDN reconnaît et encourage l'exploration d'idées.

Avatiptingnik/Munarittiarniq : Respect et soin de la terre, de la faune et de l'environnement.

- Les employés du GDN doivent respecter l'environnement et en prendre soin – et sont encouragés à le faire – afin d'assurer l'avenir.



Hommage aux Broncos de Humboldt : Les employés du ministère des Finances se sont réunis pour témoigner leur appui aux familles et aux proches des victimes de l'accident d'autocar des Broncos de Humboldt à Saskatchewan.

Journées d'immersion culturelle – Excursions IQ

Le GDN donne la possibilité à tous les ministères et organismes publics d'organiser des journées d'immersion culturelle, qui permettent aux employés de mieux comprendre la réalité linguistique et les valeurs sociétales inuites ainsi que les besoins et les aspirations de la population qu'ils servent. Ces journées sont l'occasion de promouvoir

- une compréhension interculturelle, la diversité et l'inclusion chez les employés inuits et non inuits. Voici certaines des activités possibles :
- Techniques de survie sur le terrain
- Appréciation de la nature
- Renforcement d'équipe
- Jeux et chants
- Enseignements et récits
- Atelier sur la sécurité au travail



Les employés du ministère des Finances attendent la marée basse avant de chercher des myes.

Les ministères et organismes publics peuvent consacrer deux journées complètes ou quatre demi-journées par année à des activités culturelles inuites durant les heures de travail. Cela peut inclure de passer du temps sur les terres ou de participer à des activités traditionnelles qui favorisent l'esprit d'équipe et l'apprentissage d'un nouveau savoir-faire. Certaines des activités destinées à renforcer l'esprit d'équipe incluent la construction d'igloos, le baseball Inuktut, la glisse, la coupe de bois de chauffage, la cuisine et le barbecue, la pêche blanche, la cueillette de glace pour l'eau. Les participants sont aussi encouragés à partager leur propre héritage culturel.



Des employés du ministère des Finances en voyage de motoneige se dirigeant vers le chalet de Susie Arnaquq.



Voyage en motoneige des employés des Services communautaires et gouvernementaux

Conclusion

Le rapport annuel de la fonction publique (RAFP) vise à mettre en lumière l'état de la fonction publique au Nunavut. Il présente des renseignements importants sur la structure et la composition de son effectif et met en évidence les tendances qui se dégagent au fil des ans. Selon la *Loi sur la fonction publique*, le gouvernement est tenu de rendre des comptes chaque année sur la gestion et la direction de la fonction publique. Aucune échéance n'est imposée, mais le ministère des Ressources humaines tient à présenter ce rapport dans les plus brefs délais, puisqu'il contient de précieux renseignements pour les membres de l'Assemblée législative et le grand public.

Sources

Pour dresser un portrait de la fonction publique le plus complet qui soit, le rapport annuel de la fonction publique s'appuie sur des données provenant de diverses sources, présentées ci-dessous.

Vers une fonction publique représentative – 31 mars 2019

Publié trimestriellement sur le site Web du gouvernement, le rapport *Vers une fonction publique représentative* donne un aperçu des statistiques sur l'emploi. Ces statistiques présentent le niveau d'emploi des fonctionnaires inuits du GDN par catégories professionnelles, localités, régions, et ministères et organismes publics. Les données peuvent servir à prédire les tendances à venir. Ce rapport est préparé par le ministère des Finances en collaboration avec tous les ministères et organismes publics. ***Le rapport complet est annexé au présent document.***

Rapport sur l'effectif – Exercice 2018-2019

Le rapport sur l'effectif offre un portrait sommaire à jour des données d'ePersonality, le système d'information sur les ressources humaines du GDN où sont consignées toutes les données relatives à l'affectation des employés de la fonction publique. Ce système permet de générer le rapport principal sur l'effectif, duquel sont tirées les statistiques utilisées dans le rapport annuel de la fonction publique. Ainsi, certaines analyses sur le nombre d'employés et les statistiques ont été faites à partir du rapport sur l'effectif, qui ne couvre pas la même période que le rapport *Vers une fonction publique représentative*, ce qui peut engendrer un léger décalage dans les résultats totaux. Toutefois, les pourcentages globaux restent identiques. Le rapport sur l'effectif contient des renseignements personnels sur les employés et n'est donc pas rendu public.

Bureau de la statistique du Nunavut

Le Bureau de la statistique du Nunavut (BSN) est un organisme public central du GDN. Il recueille, consigne et analyse des données statistiques sur le Nunavut qu'il met à la disposition des Nunavummiuts et du reste du Canada. Ces données, qui sont rendues publiques, aident le gouvernement à prendre des décisions et à planifier la mise en œuvre et l'évaluation de ses initiatives. Le Bureau est également responsable, en collaboration avec Statistique Canada, de gérer et de réaliser des sondages pour le compte du Nunavut. Les données du Bureau de la statistique du Nunavut reprises dans ce rapport sont publiées sur son site Web.

Annexe : Rapport *Vers une fonction publique représentative* du 31 mars 2019
(Se poursuit à la page suivante)