

Photos en page de couverture (de gauche à droite) :

Le personnel du Collège de l'Arctique du Nunavut prend position contre l'intimidation.

Le personnel du Ministère des Services communautaires et gouvernementaux en réunion dans une salle de conférence.

Jennifer Ullulaq montre le collier de sa belle-mère exposé au Musée des beaux-arts de Winnipeg.

Sheila Kolola, sous-ministre des Ressources humaines, pose aux côtés des diplômés du volet « cadres supérieurs » du programme de perfectionnement des leaders Hivuliqtikhanut.

Le personnel du ministère des Finances avant le huis clos du budget.

Le personnel du ministère de la Culture et du Patrimoine, du ministère du Développement économique et des Transports et du Musée des beaux-arts de Winnipeg visite le pavillon Qaumajuq à Winnipeg (anciennement nommé le Centre d'art inuit) pendant sa construction.

Ida Ayalik-McWilliam et Elizabeth Alakkariallak-Roberts, du ministère de la Culture et du Patrimoine, au stand du ministère pendant le salon professionnel du Kitikmeot.

Les employés de la Société d'habitation du Nunavut profitent de leur journée d'immersion culturelle.

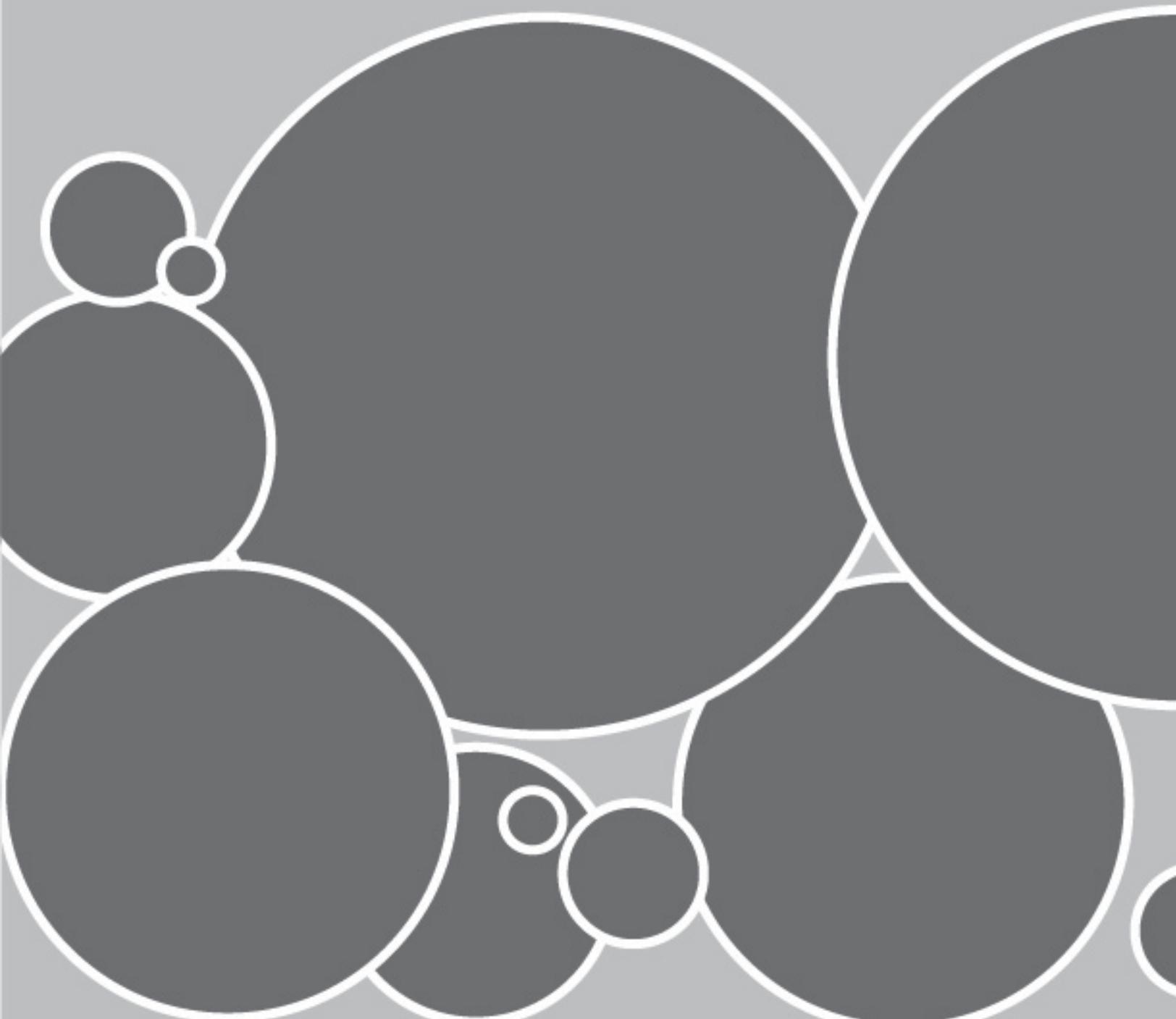


Table des matières

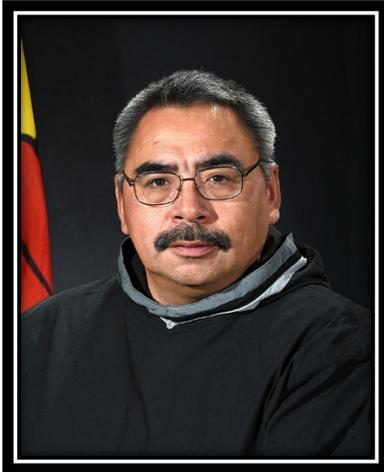
Message du ministre.....	3
Introduction	5
Création du ministère des Ressources humaines	6
La prestation de services au cœur d’une période sans précédent.....	6
Coup d’œil sur la fonction publique	9
Coûts des ressources humaines dans la fonction publique.....	10
Faits saillants et progrès	11
Succès du programme de perfectionnement des leaders Hivuliqtikhanut	11
Succès du programme Amaaqtaarniq de congé d’études.....	11
Succès du programme de formation sur l’élaboration de politiques	12
Davantage de possibilités de formation pour les employés du GDN	12
Nominations directes.....	12
Le GDN nommé l’un des meilleurs employeurs du Canada	12
Prix de reconnaissance des états de service.....	13
Groupes d’employés de la fonction publique du Nunavut.....	14
Représentation des Inuits et taux de postes pourvus	16
Rémunération des employés	16
Durée de service moyenne et maintien en poste des employés.....	18
Rétention des employés et roulement du personnel	18
Postes occasionnels et de relève	21
Recrutement et dotation	23
Changements apportés au programme de logement alloué au personnel.....	23
Concours et embauche	24
Délai de sélection et de recrutement	24
Appels des nominations.....	26
Nominations directes.....	27
Concours restreints.....	27
Mutations.....	28
Programme d’emplois d’été équitables pour étudiants.....	29
Relations avec les employés	32
Griefs.....	32
Négociations avec les unités de négociation collective.....	32
Milieu de travail respectueux et sans harcèlement.....	33

Évaluation des postes	33
Santé, sécurité et bien-être en milieu de travail	35
Intranet du GDN.....	35
Nominations ministérielles pour la CSTIT	36
Représentation aux comités nationaux	36
Prévention des conflits en milieu de travail	36
Programme de retour au travail	36
Programme d'aide aux employés et à leur famille	37
Responsable de l'éthique.....	39
Initiatives en matière d'embauchage des Inuits.....	40
Objectifs et cibles à court terme du GDN en matière d'embauchage des Inuits au 31 mars 2020.....	40
Progrès du GDN en vue de l'atteinte des buts et cibles en matière d'embauchage des Inuits.....	41
Faits saillants des progrès des ministères.....	42
Cibles en matière d'embauchage des Inuits dans les catégories professionnelles	44
Remarques générales	45
Programme Amaaqtaarniq de congé d'études.....	45
Programme d'enrichissement professionnel.....	45
Programme de stages Sivuliqtiksats.....	46
Prestation continue des programmes d'embauchage des Inuits	47
Formation de la fonction publique	49
Cours d'apprentissage et de perfectionnement professionnel	49
Programme d'orientation culturelle	50
Programme d'orientation des employés	51
Formation linguistique.....	53
Fonds pour la formation spécialisée et l'élaboration de programmes.....	54
Programme de mentorat	54
Programme de leadership Hivuliqtikhanut.....	55
Programme de formation sur l'élaboration de politiques.....	57
Congé d'études	59
Valeurs sociétales inuites.....	60
Journées d'immersion culturelle (Journées de l'IQ)	61
Conclusion.....	63
Sources.....	63

Annexe : Acronymes

Annexe : Rapport RVFPR du 31 mars 2020

Message du ministre



J'ai le plaisir, en tant que ministre responsable de la *Loi sur la fonction publique*, de présenter le rapport annuel 2019-2020 de la fonction publique. Ce rapport donne un aperçu de la gestion et de l'orientation de la fonction publique du Nunavut. Il a été préparé conformément au paragraphe 3(4) de la *Loi sur la fonction publique*.

Notre gestion efficace et efficiente de la fonction publique a permis à notre gouvernement d'atteindre ses objectifs et ses priorités dans le cadre de notre mandat Turaaqtavut, ainsi que de continuer à développer et renforcer notre capacité en matière de ressources humaines et d'accroître le taux d'embauchage des Inuits dans l'ensemble de la fonction publique.

Le nouveau ministère des Ressources humaines a été créé le 1^{er} avril 2019. Au cours de sa première semaine d'existence, il a organisé la formation sur le harcèlement « Understanding and Addressing Workplace Harassment and Sexual Harassment » (Comprendre et résoudre le harcèlement sur le lieu de travail et le harcèlement sexuel) à l'intention de tous les administrateurs généraux et les sous-ministres adjoints afin de favoriser et soutenir un milieu de travail et un environnement de service respectueux et plus sain.

Nous avons mis en œuvre le Plan d'embauchage des Inuits à l'échelle du gouvernement. Il nous mènera jusqu'en 2023 lors de cet exercice 2019-2020. Le nouveau plan directeur pluriannuel d'embauchage des Inuits est un plan stratégique visant à augmenter le nombre d'employés inuits au sein de notre gouvernement et à démontrer notre engagement à être un employeur de choix pour les Inuits.

Le ministère a lancé un nouveau continuum de traitement à distance de soins continus de la consommation abusive d'alcool ou de drogues pour s'assurer du bien-être des employés et de leur famille. Ce service de bien-être personnalisé leur permet d'obtenir une aide confidentielle sans avoir à se déplacer hors de leurs collectivités.

Les possibilités d'emploi occasionnel constituent une excellente occasion d'apprentissage et de perfectionnement, car elles permettent aux employés d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper des postes plus permanents au sein de la fonction publique du Nunavut. En 2019-2020, 200 employés occasionnels sont devenus des employés nommés pour une période indéterminée.

Pendant cet exercice, 14 employés inuits étaient inscrits au programme Amaqtaarniq de congé d'études. Ils poursuivent des études dans différents domaines, tels que les métiers, l'administration des affaires, le travail social et la formation des enseignants. C'est le plus grand nombre d'Inuits inscrits à ce jour au programme.

Dans le cadre de nos efforts continus pour nous doter de chefs de file solides et efficaces, 122 employés ont suivi le programme de perfectionnement des leaders Hivuliqtikhanut : 61 % des participants étaient des Inuits du Nunavut et 77 % des femmes.

Nous nous concentrons sur la formation et le perfectionnement d'un plus grand nombre d'employés dans le domaine de la politique. En 2019-2020, trois cohortes composées d'un total

de 79 employés ont mené à bien le Programme de formation sur l'élaboration de politiques : 77 % des participants étaient des Inuits du Nunavut et 72 % des femmes.

Nos fidèles employés de la fonction publique continuent à maintenir des normes élevées, mettre en pratique les valeurs sociétales inuites et suivre les principes directeurs, comme on peut le constater par l'absence d'actes fautifs dans la fonction publique pour 2019-2020.

Notre gouvernement s'est engagé à offrir une culture et un environnement de travail attirant des employés dévoués qui resteront en poste. Cela s'est illustré par la reconnaissance nationale de notre gouvernement, salué pour la troisième année consécutive (2018, 2019 et 2020), dans le cadre du concours des meilleurs employeurs du Canada comme étant l'un des meilleurs employeurs du Canada pour les nouveaux diplômés et l'un des meilleurs employeurs du Canada pour les jeunes.

Je suis fier de notre service public, qui travaille fort et avec dévouement, et je le remercie de toutes les réalisations qui ont vu le jour. Nous nous réjouissons à l'idée de continuer à servir efficacement les Nunavummiut dans les années à venir.

Veillez agréer mes plus sincères salutations,

David Akeeagok, ministre

Introduction

Le rapport annuel 2019-2020 de la fonction publique du gouvernement du Nunavut résume l'état général de la gestion, de la direction et du développement de notre fonction publique. Il fait également le point sur les progrès sur les priorités stratégiques en matière de ressources humaines, elles qui renforcent notre fonction publique et fournissent une prestation efficace de services au Nunavummiut.

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

- **Inuuqatigiitsiarniq** : respecter les autres, entretenir des relations avec autrui et faire preuve de compassion.
- **Tunnganarniq** : favoriser un bon état d'esprit par une attitude accueillante, inclusive et ouverte.
- **Pijitsirniq** : servir ou pourvoir la famille et la communauté.
- **Aajiqatigiinni** : prendre des décisions en s'appuyant sur la discussion et le consensus.
- **Pilimmaksarniq/Pijariuqsarniq** : favoriser le développement des compétences par l'observation, le mentorat, la pratique et l'effort.
- **Piliriqatigiinni/Ikajuqtigiinni** : travailler ensemble dans un but commun.
- **Qanuqtuurniq** : faire preuve d'innovation et d'ingéniosité.
- **Avatittinnik Kamatsiarniq** : respecter la terre, les animaux et l'environnement, et veiller à leur protection.

Ce rapport met en évidence les succès et enjeux de l'ensemble de nos programmes et activités en matière de ressources humaines, ainsi que nos initiatives accrues pour la formation et le perfectionnement professionnel des employés inuits et l'ensemble de la fonction publique.

Le rapport « Vers une fonction publique représentative » (RVFPR) du 31 mars 2020 est annexé à ce rapport.



Pêche à la palourde près d'Iqaluit.

Création du ministère des Ressources humaines

Le nouveau ministère des Ressources humaines a été créé le 1^{er} avril 2019. Il est le principal conseiller du gouvernement du Nunavut pour toutes les questions portant sur les ressources humaines. Le ministère veille à ce que les buts et objectifs du gouvernement en matière de ressources humaines soient atteints tout en respectant les priorités. C'est l'organisme central qui aide tous les autres ministères et organismes gouvernementaux au sein du GDN. Les fonctions fondamentales du ministère sont décrites dans la *Loi sur la fonction publique*.

Le 1^{er} avril 2019, la sous-ministre des Ressources humaines et le personnel des trois régions se sont réunis en personne et par téléconférence pour célébrer le rétablissement d'un ministère des Ressources humaines. Le personnel du ministère a été encouragé à mettre en pratique la valeur sociétale Tunnganarniq (favoriser un bon état d'esprit par une attitude accueillante, inclusive et ouverte) dans l'exercice de ses fonctions.



Le personnel du ministère des Ressources humaines à Iqaluit le 1^{er} avril 2019.

La prestation de services au cœur d'une période sans précédent

Le nouveau ministère a atteint la plupart de ses objectifs au cours de son premier exercice financier, et ce, malgré l'attaque du logiciel rançonneur qui a touché le réseau du GDN et les répercussions de la pandémie mondiale de la COVID-19.

À la fin de l'exercice 2019-2020, l'Organisation mondiale de la santé a qualifié de pandémie l'épidémie de la COVID-19 en raison de la propagation rapide. Le GDN a rapidement mis en œuvre des mesures de santé publique pour faire face à la menace d'une épidémie de la COVID-19 au Nunavut. Il a notamment ordonné la fermeture des écoles aux élèves pour le reste de l'année scolaire 2019-2020 et mis en place d'un programme de travail à domicile pour les fonctionnaires occupant des postes non essentiels. Reconnaisant qu'un milieu de travail sain est essentiel au bien-être de tous nos employés, le ministère des Ressources humaines a élaboré une réponse interne, complète et cohérente à la pandémie de la COVID-19. Celle-ci respecte les recommandations de l'administrateur en chef de la santé publique du Nunavut, mais la prestation de services aux Nunavummiut n'a pas cessé pour autant. En collaboration avec le ministère des Services communautaires et gouvernementaux (SCG) et le ministère de la Santé, entre autres,

les mesures suivantes ont été mises en œuvre et une communication a été diffusée pour les présenter :

- un modèle de travail à domicile pour les employés du GDN, avec notamment l'élaboration de plans de continuité des activités et de protocoles concernant le travail à distance;
- la distribution de toute la gamme de ressources informatiques, notamment ordinateurs portables, accès à Internet, accès à distance aux courriels professionnels, etc.;
- un congé spécial payé pour les employés affectés par la fermeture des écoles et garderies en raison de la COVID-19;
- un congé spécial payé d'isolement volontaire pour les employés du GDN qui font l'objet d'un traçage de contacts pour la COVID-19 ou à qui il a été conseillé de se placer en isolement volontaire à la maison;
- une dispense temporaire de l'obligation de fournir un certificat médical pour les congés de maladie;
- la suspension des déplacements professionnels non essentiels hors du Nunavut;
- la suspension temporaire des déplacements professionnels non essentiels au Nunavut.

WORKPLACE SAFETY DURING COVID-19

- Maintain physical distancing: 2 metres (6.5 ft) apart from others.
- Limit group sizes as per public health's restrictions.
- Meet remotely via email, phone or video.
- Leave space around coffee makers and water coolers.
- Don't share dishes and cutlery, condiments or food.
- Minimize visitors in your office; sanitize and clean the space regularly.
- Practice low or no-touch for surfaces. Wash and sanitize your hands regularly.
- Contact the Employee and Family Assistance Program if you need support at 1-800-663-1142.

SÉCURITÉ AU TRAVAIL EN PÉRIODE DE COVID-19

- Respectez l'éloignement sanitaire : restez à 2 mètres (6,5 pieds) de vos collègues.
- Limitez la taille de rassemblements pour respecter les restrictions en vigueur pour la santé publique.
- Tenez vos rencontres virtuellement par courriel, téléphone ou vidéoconférence.
- Maintenez une distance autour de la machine à café et du refroidisseur d'eau.
- Ne partagez pas : assiettes, ustensiles, condiments, aliments.
- Réduisez au minimum le nombre de personnes dans votre bureau, désinfectez-le et nettoyez-le régulièrement.
- Adoptez l'habitude de ne pas toucher aux surfaces ou d'éviter de le faire. Lavez-vous les mains et désinfectez-les régulièrement.
- Si vous avez besoin d'aide, communiquez avec le Programme d'aide aux employés et employés et à leur famille au 1-800-663-1142.

HAVAVINGMI QAYANGNAUTIT ATUQTILUGU QALAGYUARNIQ COVID-19

- Pihimatuq iqalyangnikut unghahiti aag 2 mitanik (6.5 fmk) unghahitilaaparkut aallinin.
- Kikiqoqlugit, huit kaomayut, uqaganun imungnun aarniaqta ilinikut pita lidjunt.
- Katimatuhi unghahitukut, qarisaqyaliqvikut, hivayutkut, tivikuluunin.
- Unghahikh makuge kaapiutit, imarqavillu.
- Atauhirnik atuqajuni akutanik nindjutinikuruqniku.
- Kikiqarlugit, pulaaqut, havavingnun, haku, maqtaqataarku, nayugat.
- Kanagalaqaqallugi, hunat, qaangi, uacataarugit algatit haru maqarukigil u.
- Hivayaqutit havalonut ilimnulu, kuyagutit ikuyaqtuuyimagsim usani: 1-800-663-1142.

www.gov.nu.ca/health
@GOVofNunavut
facebook.com/GovofNunavut

Affiche sur la sécurité au travail en évidence dans les bureaux du GDN de tout le Nunavut.

Nombre total de postes
au sein du GDN

5 142

(Total de tous les postes au sein du GDN, du CAN, de la SHN et de la SÉQ en date du 31 mars 2020. Il y a 25 postes à l'extérieur du territoire.)

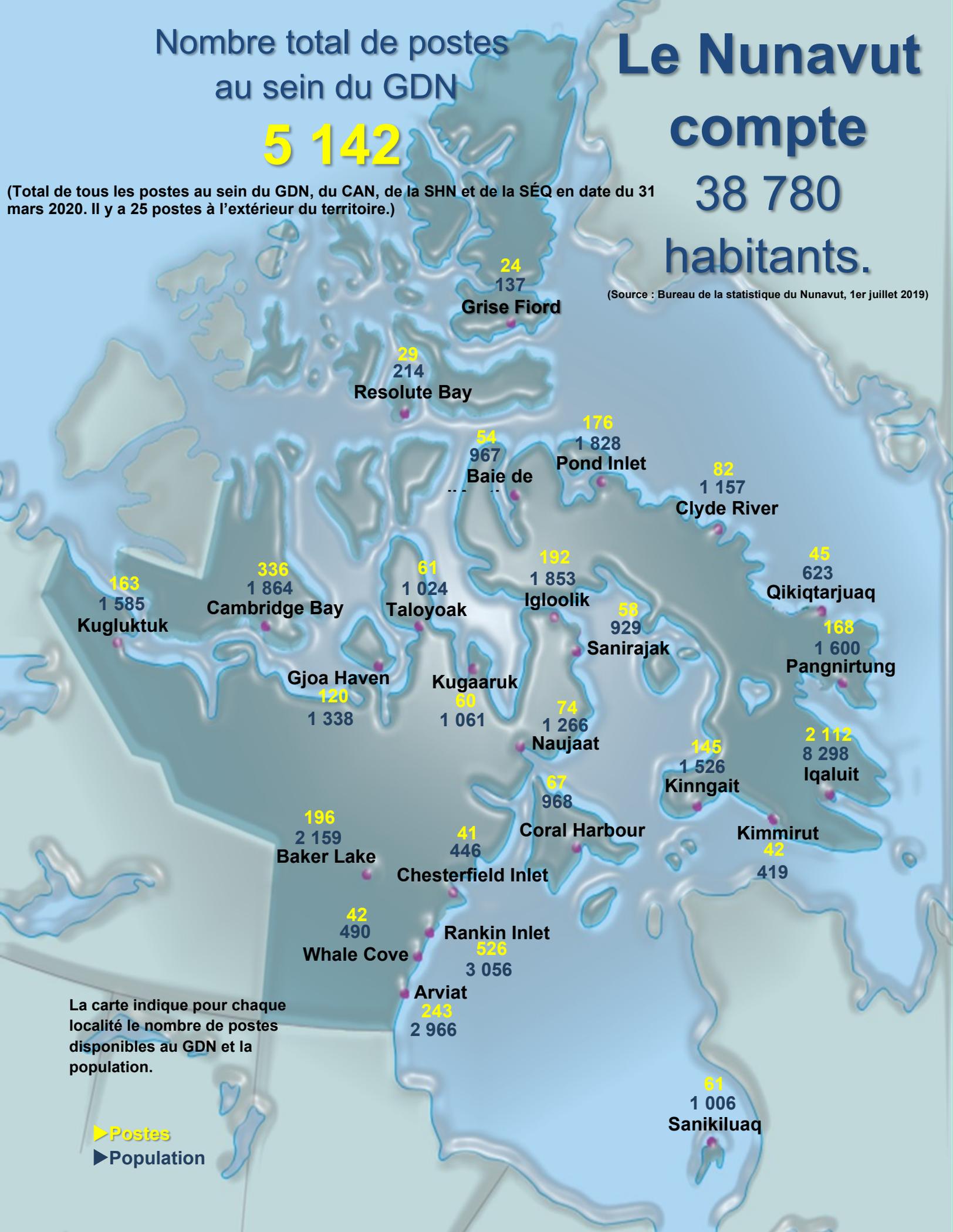
Le Nunavut

compte

38 780

habitants.

(Source : Bureau de la statistique du Nunavut, 1er juillet 2019)



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

Survol des postes dans la fonction publique du GDN				
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Variation
Nombre total de postes dans la fonction publique	4 885	5 010	5 142	+132
Nombre total de postes pourvus	3 565	3 570	3 671	+101
Nombre total de postes vacants	1 320	1 440	1 471	+31
Pourcentage d'employés inuits du Nunavut	50 %	50 %	50 %	Aucune
Pourcentage d'employés non inuits	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 %	39 %	-1 %
Pourcentage de femmes non-inuites	25 %	25 %	26 %	+1 %
Pourcentage d'hommes inuits du Nunavut	12 %	12 %	12 %	Aucune
Pourcentage d'hommes non inuits	23 %	23 %	23 %	Aucune
Âge moyen	44,40 ans	44,85 ans	44,98 ans	+0,13
Salaire moyen	94 268 \$	95 600 \$	95 984 \$	+ 384 \$
Durée moyenne d'années de service	8,27 ans	8,57 ans	8,57 ans	Aucun changement

Coûts des ressources humaines dans la fonction publique

Le tableau ci-dessous présente de façon non exhaustive quelques dépenses liées aux ressources humaines pour l'exercice 2019-2020. Ces dépenses se composent 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	2019-2020
Salaires réguliers	395 189 \$	409 495 \$	418 159 \$
Heures supplémentaires	29 334 \$	26 181 \$	27 191 \$
indemnité de vie dans le Nord	82 957 \$	84 575 \$	86 447 \$
Charges patronales (Régime de retraite de la fonction publique, Régime de pensions du Canada, Assurance-emploi, couverture des soins de santé et dentaires, prestations d'invalidité de longue durée, etc.)	69 833 \$	72 318 \$	74 409 \$
Autres formes de rémunération	19 741 \$	23 318 \$	23 883 \$
Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs	3 859 \$	4 128 \$	5 300 \$
Allocations de logement	4 199 \$	4 197 \$	3 932 \$
Prime pour la langue inuite et prime de bilinguisme	2 026 \$	2 205 \$	2 299 \$
Total	607 138 \$	626 417 \$	641 624 \$

Primes de bilinguisme 2019-2020		
	Nombre total d'employés	Total (\$)
Primes de bilinguisme*	709	888 647 \$
<i>Inuits</i>	638	
<i>Non-Inuits</i>	71	
Politique d'incitation à l'usage de la langue inuktitut – Niveau 1**	20	34 105 \$
<i>Inuits</i>	20	
<i>Non-Inuits</i>	0	
Politique d'incitation à l'usage de la langue inuktitut – Niveau 2**	302	752 041 \$
<i>Inuits</i>	298	
<i>Non-Inuits</i>	4	
Politique d'incitation à l'usage de la langue inuktitut – Niveau 3**	115	624 217 \$
<i>Inuits</i>	115	
<i>Non-Inuits</i>	0	
Total	1 146	2 299 010 \$
<i>*Les primes de bilinguisme sont pour l'inuktitut et le français</i>		
<i>**Politique d'incitation à l'usage de la langue inuktitut</i>		

Faits saillants et progrès

Succès du programme de perfectionnement des leaders Hivuliqtikhanut

Le programme Hivuliqtikhanut vise à renforcer les capacités de la fonction publique du Nunavut et les qualités de leadership des fonctionnaires du territoire. À l'issue de l'exercice financier 2019-2020, 122 employés en tout avaient obtenu leur diplôme dans le cadre de ce programme : 61 % étaient des Inuits du Nunavut et 77 % étaient des femmes. Lors de l'exercice 2019-2020, 12 employés de la deuxième cohorte du volet « Cadres supérieurs » ont reçu leur diplôme en juin 2019 à Iqaluit. Parmi ces diplômés, 25 % étaient des Inuits du Nunavut et 75 % étaient des femmes.



Quelques-uns des diplômés de la série Cadres supérieur du programme de perfectionnement des leaders Hivuliqtikhanut en juin 2019.

En mars 2020, 77 participants étaient inscrits au programme Hivuliqtikhanut, 77 % étaient des Inuits du Nunavut et 71 % des femmes.

Succès du programme Amaaqaarniq de congé d'études

Le programme Amaaqaarniq de congé d'études aide les employées et employés inuits du gouvernement du Nunavut qui prennent un congé à long terme afin de poursuivre des études postsecondaires. Lors de l'exercice 2019-2020, 14 Inuits suivaient des études postsecondaires à temps plein dans diverses universités et divers collèges du pays, notamment au Collège de l'Arctique du Nunavut. Ces employés inuits poursuivent des études dans différents domaines

comme les métiers, l'administration des affaires, le travail social et la formation des enseignants. Il s'agit du plus grand nombre d'Inuits inscrits à ce jour au programme.

Succès du programme de formation sur l'élaboration de politiques

Le programme de formation sur l'élaboration de politiques est conçu pour accroître l'embauchage des Inuits au sein du GDN dans le domaine des politiques et pour renforcer la capacité de la fonction publique du Nunavut en matière de politiques. À la fin de l'exercice 2019-2020, un total de 79 employés (77 % d'Inuits du Nunavut et 72 % de femmes) avaient obtenu leur diplôme dans le cadre de ce programme. En 2019-2020 :

- 17 participants (71 % d'Inuits du Nunavut et 71 % de femmes) de la deuxième cohorte du niveau Formation sur l'élaboration de politiques ont reçu leur diplôme en juin 2019;
- 12 participants (100 % d'Inuits du Nunavut et 58 % de femmes) de la troisième cohorte du niveau Fondements des politiques ont obtenu leur diplôme en décembre 2019;
- 17 participants (59 % d'Inuits du Nunavut et 71 % de femmes) de la troisième cohorte du niveau Formation sur l'élaboration de politiques ont obtenu leur diplôme en mars 2020.

Davantage de possibilités de formation pour les employés du GDN

Le GDN a proposé un nombre record de cours de formation et de perfectionnement professionnel aux fonctionnaires du Nunavut lors de l'exercice 2019-2020. Ce sont en tout 111 cours de formation et de perfectionnement qui ont été offerts à 730 participants dans les trois régions du Nunavut. Les cours de formation et de perfectionnement sont des cours de courte durée qui va d'un à cinq jours. Ils permettent aux participants d'améliorer leurs compétences et capacités dans leurs postes actuels et les préparent à occuper des postes d'un niveau supérieur au sein du GDN.

Nominations directes

Il y a eu 61 nominations directes lors de l'exercice 2019-2020, contre 32 en 2018-2019. Pour 60 d'entre elles (98 %), il s'agissait d'Inuits du Nunavut.

Le GDN nommé l'un des meilleurs employeurs du Canada

Pour la troisième année consécutive (2018, 2019 et 2020), le GDN a été nommé l'un des meilleurs employeurs du Canada dans deux catégories :

- meilleurs employeurs au Canada pour les jeunes
- meilleurs employeurs pour les nouveaux diplômés

Ce concours annuel des 100 meilleurs employeurs au Canada est organisé par Canada's Top 100 Employers Project. Il rend hommage aux employeurs de tout le Canada qui offrent les meilleurs milieux de travail et les meilleurs programmes pour les jeunes en début de carrière. Les employeurs sont jugés sur leurs programmes visant à attirer et à maintenir en poste les jeunes employés.



Le GDN a été sélectionné comme l'un des meilleurs employeurs pour la qualité générale de son milieu de travail. Certains de nos programmes ont été soulignés, notamment :

- Le programme Amaaqtarniq de congé d'études, qui finance un congé de formation à long terme pour poursuivre des études postsecondaires, aidant ainsi des employés inuits du Nunavut à accéder à des emplois ou des professions difficiles à pourvoir au sein du GDN;
- Le programme de stages en finances qui permet de gagner de l'expérience en finances ou dans un domaine lié à la comptabilité grâce à une formation en cours d'emploi, du mentorat, des cours didactiques et d'autres expériences d'apprentissage;
- Le programme d'enrichissement professionnel qui offre une expérience en cours d'emploi aux employés inuits du Nunavut qu'ils soient occasionnels, nommés pour une période déterminée ou indéterminée, et ce, grâce à trois affectations pour enrichissement professionnel d'une durée maximale de 12 mois chacune.



Environ 7 500 employeurs ont soumis un dossier détaillé, avec notamment une présentation complète de leurs activités, pratiques et politiques en matière de ressources humaines en les comparant à celles d'autres employeurs dans leur secteur et leur région.

Veillez consulter notre profil en ligne sur le site du concours des meilleurs employeurs au Canada pour en savoir plus sur les principaux avantages du GDN et sur ses programmes en matière de ressources humaines pour les étudiants et les jeunes :

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

Prix de reconnaissance des états de service

Le GDN rend hommage aux employés qui font une longue carrière linéaire au sein de la fonction publique et souligne ainsi leur engagement à long terme. Les prix de reconnaissance des états de service mettent en vedette le dévouement des employés qui se mettent au service du territoire. Les prix récompensent les employés avec 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 et/ou 45 ans d'années de service continues.

Au 31 mars 2020, environ 575 employés étaient éligibles sur le territoire.

Les employés suivants seront récompensés pour leurs années de service au sein du GDN lors d'un gala qui se tiendra à Iqaluit lorsque les restrictions en matière de santé publique en raison de la COVID-19 le permettront :

45 années de service :

Uliut-Elizabeth Iksiktaaryuk

40 années de service :

Nellie Ell, Rachel Teenuk Hiqiniq, Shuvinai Joamie-Mike

35 années de service :

Sally Gunn, Annie Kamingoak

30 années de service :

William Fennell, Debra Gray, Lodie Ipeelie, Rosemary Keenainak, Shoopee Kooneeloosie, Leesa Mikijuk, Mukshowya Niviaqsi, Pauloosie Nuyalia, Sandra Mae Oolooyuk, Marcelo D. Parungao, Pitsiulak Pitsiulak, Pia Qaqqaq, Uriah Qaqqasiq, Joatamie Qillaq, Ruth Roberts, Goretti M. Roach, Catherine Spence

25 années de service :

Nunia Anoe, Wendy Bolt, William D. Cooper, Denise M. Cooper, Ann Rose Ell, Nancy Hart, John S. Hawkins, Bertha A. Iglookyouak, Meeka Innuksuk, Steven Inukshuk, Elijah Kaerner, Madeline Kappi-Sandy, Simeonie Kopak, Donald W. Mearns, Suzie Muckpah, Leeveena Nuyalia, Rosalie Sammurtok

20 années de service :

Annie Akoak, William Angalik, Joseph Angootealuk, Eric Anoe, Marcelline Anguttitauruq, Ruth Arnauyumayuq, Edward Atkinson, Simon Awa, Jeanie Blanchette, Tommy Bruce, Brent Buckler, Grant Corey, Julia Comeau, Guy D'Argencourt, Robert Dunn, Sapatie Martha Ell, Annie Emiqutailaq, Lina Evic, Jo-Anne Falkiner, Vanessa Gatehouse, Chris Groves, Wende Halonen, Ted Hickey, Mary Ineak, Norman Inootik, Ricky Issaluk, Martha Jaw, Robert Jonas, Margaret Jones, Dinah Kavik, Mary Kavik, Ann Marlene Kilabuk, Sandra Kilabuk, Mathew Knickelbein, Marion Kownirk, Brenda Komakjuak, Catherine Kuneluk, Patsy Kuksuk, Jude Lewis, Peter Markwell, Diane McGlade, Donald Moors, Tracey Moyles, Dorcas Nattaq-Hamioui, Kitty Nakoolak, Mary Nakoolak, Emma Netser, Allen Niptanatiak, Nathanael Ningiuk, Saila Nooshoota, Romeo Okatsiak, Winnie Oqaituk, Jennifer Pearce, Alma Power, Cody Prusky, Timothy Qamaniq, Elizabeth Qulaut, Elaine Randell, James Rankin, Emilia Ramey, Lori Rudyk, Lillian Savikataaq, Jeff Seeteenak, Agnes Simonfalvy, Romeyn Stevenson, Chris Stewart, Carol Takkiruq, Sara Takkiruq, Rosie Tanuyak-Ell, Kovolaq Totalik, Lena Tulugak, Lucy Tulurialik, Svetlana Tumilty, Theresie K. Tungilik, David Veevee, Lewis Voisey, Rebecca Walker, Maria West, Laurie-Anne White, Lucy Wilson.



Le ministre David Akeagok et le ministre Lorne Kusugak ont rendu hommage aux employés du GDN de tout le Nunavut qui fêtaient leur 20 ans de service lors d'un gala à Iqaluit en décembre 2019.

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 qui ont 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 existe deux autres groupes d'employés dont les contrats de travail ne relèvent pas des trois unités de négociation : les employés exclus et les cadres supérieurs.

Nombre d'employés selon le groupe et le statut en 2019-2020				
	Nombre total de postes	Nombre de postes pourvus	Inuits du Nunavut	Inuits embauchés (%)
SEN	3 100	2 090	1 272	61 %
AEN	828	808	277	34 %
Employés exclus	754	531	223	42 %
Cadres supérieurs	197	159	37	23 %

Nombre d'employés selon le groupe, le sexe et le statut en 2019-2020								
Catégorie	SEN		AEN		Employés exclus		Cadres supérieurs	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Femmes	1 385	66 %	546	68 %	340	64 %	78	49 %
Hommes	705	34 %	262	32 %	191	36 %	81	51 %
Femmes inuites du Nunavut	950	45 %	244	30 %	179	34 %	25	16 %
Pourcentage de femmes non-inuites	435	21 %	302	37 %	161	30 %	53	33 %
Hommes inuits du Nunavut	322	15 %	33	4 %	44	8 %	12	8 %
Pourcentage d'hommes non inuits	383	18 %	229	28 %	147	28 %	69	43 %

Représentation des Inuits et taux de postes pourvus

Le GDN surveille et suit en permanence la capacité de dotation et l'embauchage des Inuits du Nunavut dans tous les ministères et organismes publics grâce à des rapports trimestriels intitulés « Vers une fonction publique représentative » (RVFPR). Ces rapports s'inscrivent dans le cadre de notre engagement sans cesse renouvelé à atteindre les objectifs de l'article 23 de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut* et de parvenir à une participation des Inuits dans la fonction publique du Nunavut à un niveau qui soit représentatif.

Au 31 mars 2020, il y avait 5 142 postes au sein du GDN, et 71 % étaient pourvus. Parmi ceux-ci, 1 835 (50 %) étaient pourvus par des Inuits du Nunavut. En 2019-2020, le GDN a augmenté sa capacité globale en pourvoyant 335 postes.

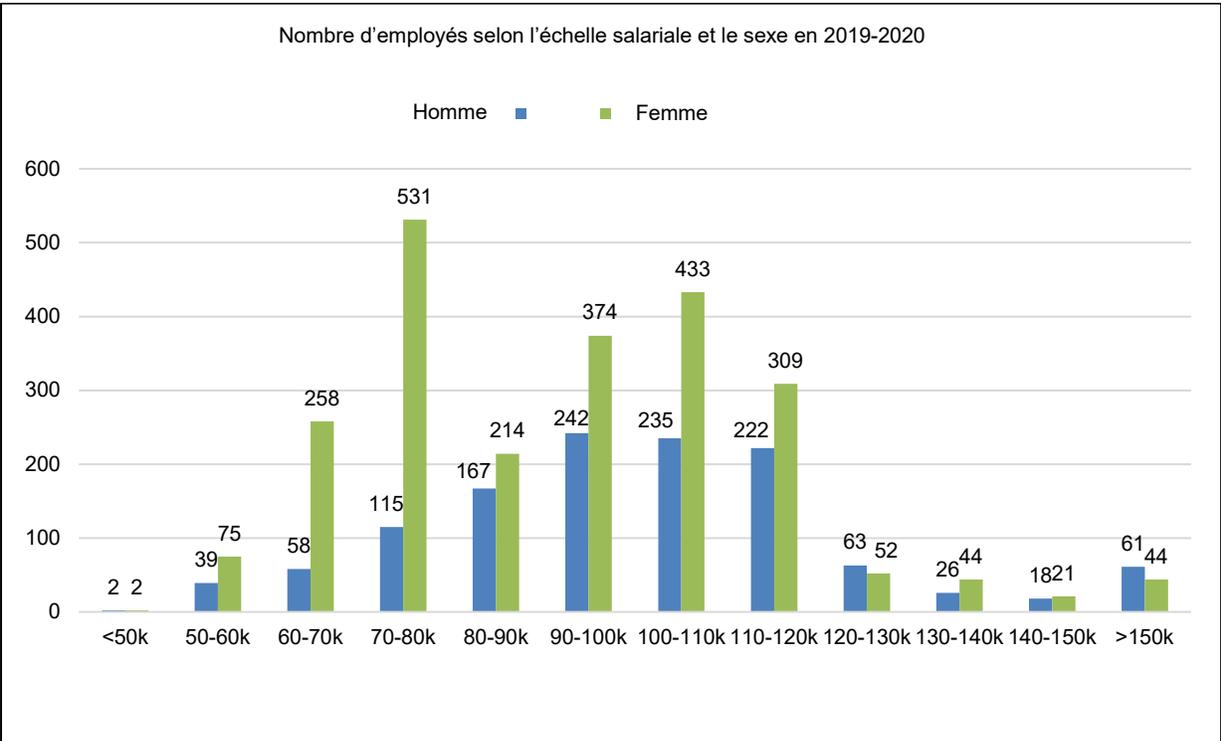
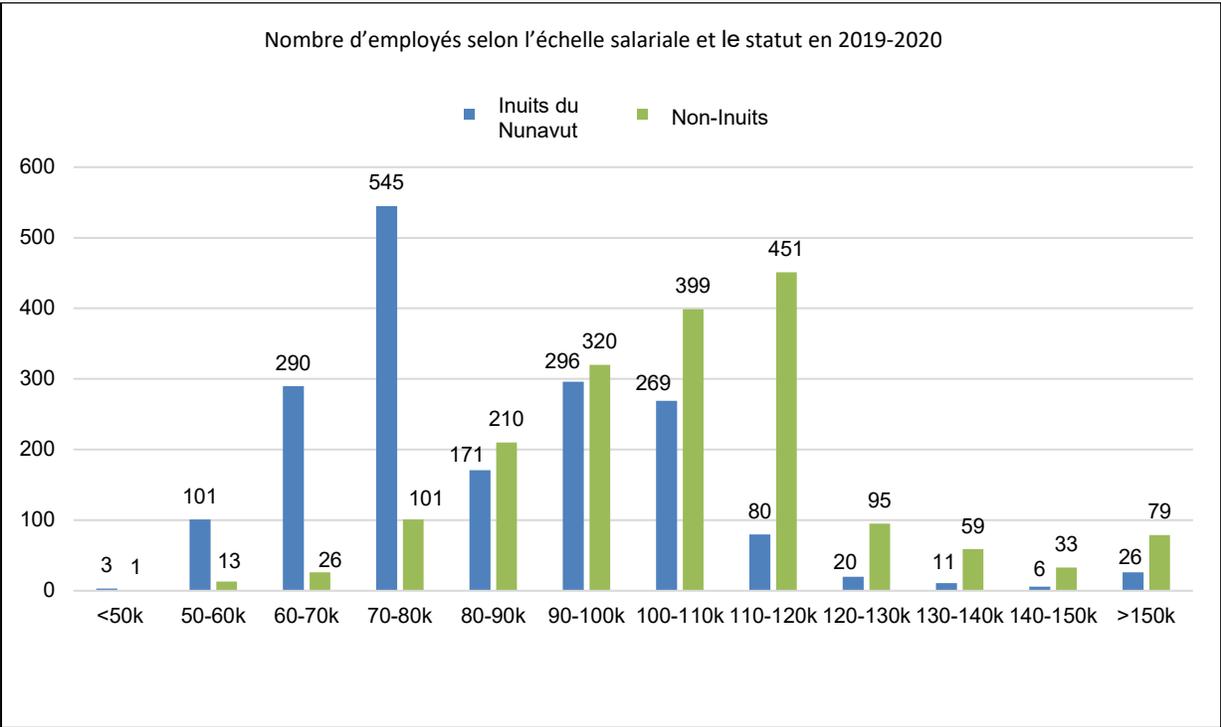
Le pourcentage d'Inuits du Nunavut au sein du gouvernement est demeuré relativement stable au fil des ans en se maintenant à 50 % de l'effectif total. Cependant, derrière ce chiffre se cache une augmentation substantielle du nombre total d'Inuits du Nunavut embauchés par le GDN année après année. Entre 2007 et 2020, 1 331 postes ont été créés, et le nombre total d'employés inuits est passé de 1 493 en 2007 à 1 835 en 2020.

L'effectif du GDN se compose de 2 357 femmes (65 %) et de 1 248 hommes (35 %). Les femmes inuites du Nunavut constituent le plus grand groupe dans la fonction publique : elles étaient 1 403 (40 %) en 2019-2020. À l'inverse, les hommes inuits du Nunavut forment le plus petit groupe, avec 415 (12 %) employés.

Rémunération des employés

Le salaire de base annuel moyen d'un employé du gouvernement du Nunavut est de 95 984 \$. Le salaire moyen d'un employé inuit du Nunavut s'élève à 86 478 \$, contre 106 997 \$ pour un employé non-Inuit. Le salaire moyen des femmes s'élève à 94 841 \$, et celui des hommes à 98 634 \$. Ces écarts entre les salaires peuvent s'expliquer par les différences entre les catégories d'emploi, car les employés inuits du Nunavut et les femmes occupent moins de postes dans les catégories des professionnels et des cadres que leurs collègues non-Inuits et masculins. Le GDN met tout en œuvre pour s'assurer de réduire ce déséquilibre grâce à différents programmes de formation et de perfectionnement professionnel destinés aux employés inuits, tels que le programme de stages Sivuliqtiksat, le programme de leadership Hivuliqtikhanut, le programme Amaaqaarniq de congé d'études, le programme d'enrichissement professionnel, et le programme de formation sur l'élaboration de politiques, ainsi que par des nominations directes. Ces programmes de formation permettent le perfectionnement professionnel, l'embauche et la promotion des Inuits et des femmes.

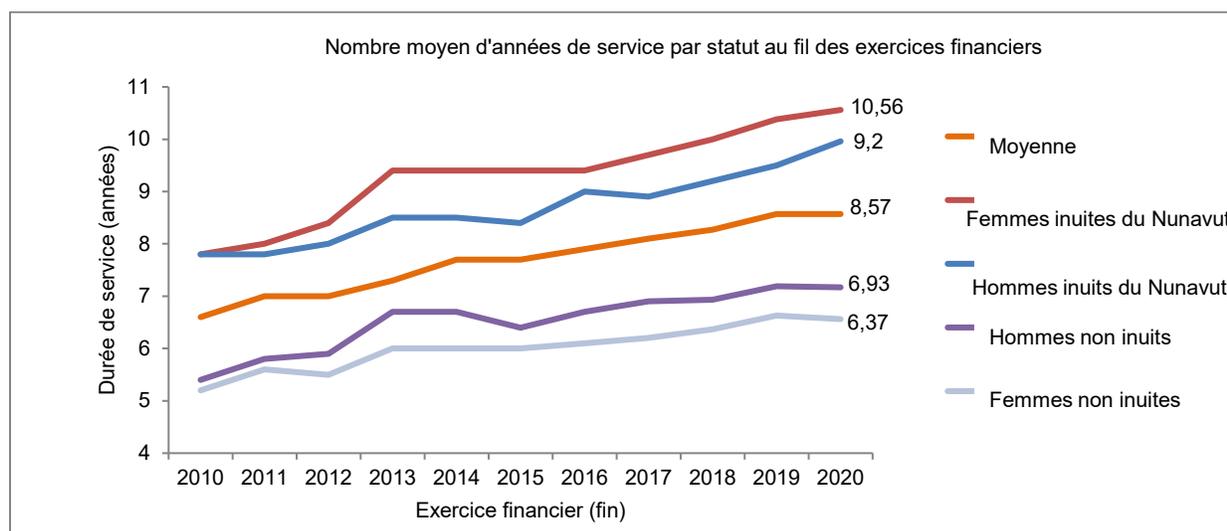
95 984 \$
SALAIRE ANNUEL
DE BASE MOYEN



Durée de service moyenne et maintien en poste des employés

En 2019-2020, 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 (10,56 ans), alors que les femmes non inuites en comptent en moyenne le moins (6,37 ans). Sur les 3 605 employés du GDN, 1 225 (35 %) ont cumulé onze années de service ou plus, 873 (24 %) de cinq à dix années de service, et 1 507 (42 %) comptent cinq années de service continu ou moins.

8,57
DURÉE
MOYENNE
D'ANNÉES DE
SERVICE
CONTINU



Rétention des employés et roulement du personnel

89 %
TAUX DE
MAINTIEN EN
POSTE DES

Le fort taux de maintien en poste des employés du GDN peut être attribué à la satisfaction des employés et à l'engagement du GDN à encourager et à mettre en pratique les valeurs sociétales inuites comme Inuuqatigiitsiarniq (respecter les autres, entretenir des relations avec autrui et faire preuve de compassion) et Tunnganarniq (favoriser un bon état d'esprit par une attitude accueillante, inclusive et ouverte). Le GDN offre également un généreux programme de rémunération globale à ses employés (salaires, régime de retraite et avantages sociaux concurrentiels; prime de service continu; logements pour les employés; indemnités de vie dans le Nord; congés) ainsi que des formations et des possibilités de perfectionnement professionnel. Le taux de maintien en poste de l'effectif du GDN fluctue au fil des ans, mais il était de 89 % en 2019-2020, contre 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 contrat, mise en disponibilité et, dans de rares cas, licenciement). En 2019-2020, 416 employés ont quitté le GDN, contre 766 en 2018-2019.

Le GDN propose des sondages de fin d'emploi facultatifs aux employés afin de recueillir et d'analyser les raisons pour lesquelles les employés quittent leur emploi au sein du gouvernement ou en change. Les principaux facteurs du roulement du personnel sont ainsi pris en compte.

Taux de roulement du personnel et cessations d'emploi* par groupe d'employés						
Groupe de paye	Nombre total de cessations d'emploi*	2018-2019		2019-2020		
		Taux de roulement du groupe	Pourcentage total de cessations d'emploi	Nombre total de cessations d'emploi*	Taux de roulement du groupe	Pourcentage total de cessations d'emploi
Cadres supérieurs	44	28,5 %	6 %	17	9 %	4 %
Employés exclus	90	20,5 %	11 %	41	13 %	10 %
SEN	410	20 %	53 %	228	9 %	55 %
AEN	222	28 %	30 %	130	6 %	31 %

* Par « cessation d'emploi » on entend toute raison de quitter un emploi (retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, mise en disponibilité, licenciements).

Roulement du personnel et cessations d'emploi* par ministère et organisme

Ministère Organisme public	2018-2019				2019-2020			
	Nombre total de postes pourvus	Nombre total de cessations d'emploi*	Taux de roulement du personnel du ministère ou de l'organisme public	Pourcentage total de cessations d'emploi*	Nombre total de postes pourvus	Nombre total de cessations d'emploi*	Taux de roulement du personnel du ministère ou de l'organisme public	Pourcentage total de cessations d'emploi*
SCG	280	43	15 %	6 %	318	25	8 %	3 %
CP	71	14	19 %	2 %	66	5	8 %	1 %
DÉT	104	16	15 %	2 %	95	10	11 %	1 %
ÉDU	1 158	296	26 %	39 %	1 177	185	16 %	24 %
ENV	93	23	25 %	3 %	90	14	16 %	2 %
EAI	75	18	24 %	2 %	60	3	5 %	0 %
SF	181	35	19 %	5 %	190	13	7 %	2 %
FIN	205	29	14 %	4 %	156	13	8 %	2 %
MS	663	160	24 %	21 %	695	86	12 %	11 %
RH	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	73	5	7 %	1 %
JUS	270	61	23 %	8 %	285	27	9 %	4 %
BAL	36	7	19 %	1 %	34	6	18 %	1 %
CAN	162	42	26 %	5 %	162	16	10 %	2 %
SHN	86	22	26 %	3 %	86	8	9 %	1 %

* Par « cessation d'emploi » on entend toute raison de quitter un emploi (retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, mise en disponibilité, licenciements).

Postes occasionnels et de relève

Le GDN embauche des employés occasionnels et de relève pour combler des besoins temporaires. 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 emplois occasionnels sont créés pour des projets spéciaux, en cas de surcharge de travail, ou pour remplacer des employés en congé.

Un **fonctionnaire de relève** selon la *Loi sur la fonction publique* est 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 2019-2020, 200 employés occasionnels, dont 101 Inuits du Nunavut (51 %), sont devenus des employés nommés pour une période indéterminée.

200
EMPLOYÉS
OCCASIONNELS
SONT DEVENUS DES
EMPLOYÉS NOMMÉS
POUR UNE PÉRIODE
INDÉTERMINÉE,
101
D'ENTRE EUX SONT

Par ailleurs, le GDN a pourvu au cours de cet exercice 948 postes occasionnels, soit 32 de moins qu'à l'exercice précédent. Le nombre de postes occasionnels occupés par des Inuits du Nunavut en 2019-2020 était de 492, ce qui représente 52 % de tous les postes occasionnels.

Il a aussi pourvu 3 032 postes de relève et 1 457 postes d'enseignants suppléants. Sur l'ensemble de ces postes, 3 638, soit 81 %, ont été accordés à des Inuits du Nunavut.

Postes occasionnels par durée d'années de service*				
Années de service	Nombre d'employés occasionnels	Pourcentage	Inuits du Nunavut	Non-Inuits
Moins d'un an	585	62 %	298	287
De un à deux ans	264	28 %	148	116
Plus de deux ans	99	10 %	53	46
Total	948	100 %	499	449

*Avec les chiffres de la Société d'énergie Qulliq



* 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, sa capacité à effectuer les tâches et les besoins, voire être affectée à différents postes occasionnels dans une même semaine.



Atelier « Inuuqatigiinniq : bien-être et leadership » en février 2020 avec des participants et animateurs du ministère de la Culture et du Patrimoine et du ministère des Ressources humaines.

Recrutement et dotation

Dans le cadre de l'accent mis sur l'amélioration continue, le ministère des Ressources humaines s'est penché sur la structure organisationnelle, les processus, les outils et les capacités organisationnelles des services de dotation du GDN, et ce, afin de s'assurer que la division de la dotation fournissait les candidats qualifiés nécessaires à l'exécution du mandat gouvernemental. Les changements ont entraîné des améliorations immédiates en termes de temps de cycle et de qualité. Ils restent en pleine évolution pour inclure des solutions systémiques et des améliorations supplémentaires des processus qui viendront encore renforcer la qualité de l'embauche et l'expérience générale des candidats.

Changements apportés au programme de logement alloué au personnel

En mai 2019, le ministère des Ressources humaines, en collaboration avec le ministère des Finances et la Société d'habitation du Nunavut (SHN), a terminé l'examen et la mise à jour de la politique et des lignes directrices sur le logement du personnel.

Le comité d'attribution des logements du personnel a été créé pour attribuer les unités de logement du personnel selon les procédures établies. Le comité est désormais présidé par le sous-ministre adjoint, Opérations, Ressources humaines, et il est composé de sous-ministres adjoints



de tous les ministères du GDN. Il fonctionne selon les valeurs sociétales inuites Aajiiqatigiinniq (prendre des décisions en s'appuyant sur la discussion et le consensus) et Piliriqatigiinniq (travailler ensemble dans un but commun).

Dans le cadre de la politique révisée de logement du personnel, les sous-ministres de chaque ministère ou organisme public représenté peuvent établir des priorités pour les postes afin de répondre aux exigences opérationnelles ainsi qu'aux buts et objectifs ministériels en matière d'embauchage des Inuits. Le comité d'attribution des logements du personnel attribue les logements du personnel aux postes, mais la SHN continue à gérer dans les faits l'attribution de logements précis du GDN aux employés. La SHN continue également à gérer les besoins en matière d'entretien des logements du personnel du GDN.

Concours et embauche

Lors de l'exercice 2019-2020, le GDN a ouvert 456 concours qui ont conduit à 335 embauches. Les concours qui ont été lancés en 2018-2019 et ont pris fin en 2019-2020 ainsi que ceux qui étaient encore en cours au 31 mars 2020 sont inclus dans ce chiffre. Les frais liés à l'annonce des postes du GDN en 2019-2020 étaient de 605 410 \$.

Les graphiques ci-dessous présentent le détail des concours qui ont eu lieu lors de l'exercice 2019-2020.

Concours en 2019-2020 (456 en tout)										
		Femmes			Hommes		Inuits du Nunavut		Non-Inuits	
Total		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	
Nombre de candidatures	8 573	4 012	47 %	4 561	53 %	1 688	20 %	6 885	80 %	
Nombre réel d'embauches	335	195	58 %	140	42 %	127	38 %	208	62 %	

Nombre de candidatures et d'embauches selon le sexe et le statut en 2019-2020				
	Femmes inuites du Nunavut	Hommes inuits du Nunavut	Pourcentage de femmes non-inuites	Pourcentage d'hommes non inuits
Nombre de candidatures	1 139	549	2 873	4 012
Nombre réel d'embauches	94	33	101	107

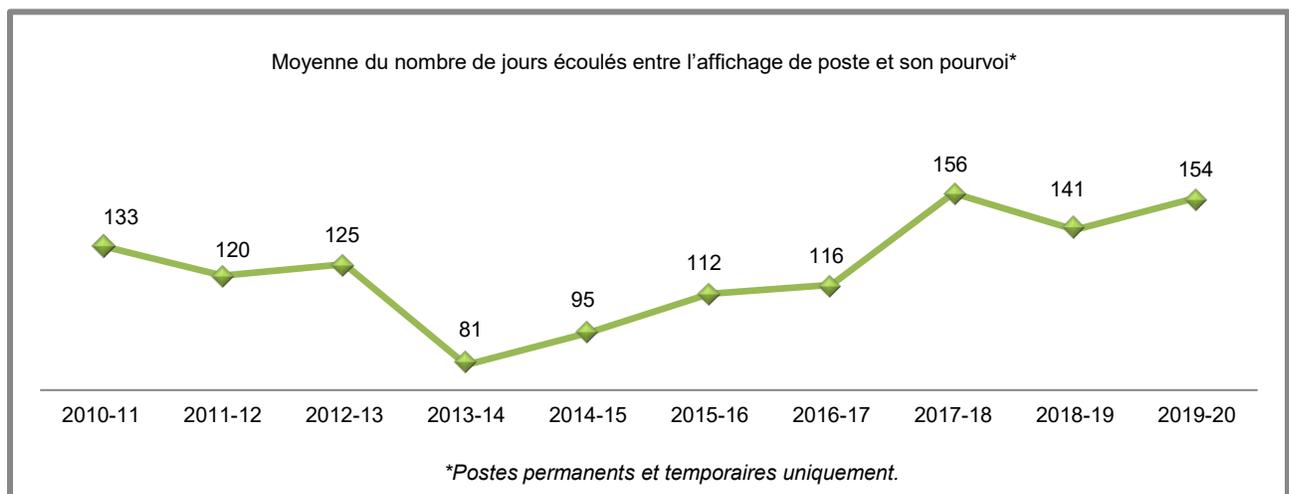
Délai de sélection et de recrutement

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, efficients et transparents.

En 2019-2020, le temps moyen nécessaire pour pourvoir un poste était d'environ 154 jours. Il s'agit là d'une légère augmentation par rapport aux 141 jours de l'exercice précédent.

Cette augmentation du temps moyen s'explique de plusieurs façons :

- En novembre 2019, le réseau du GDN a fait l'objet d'une attaque d'un logiciel rançonneur, ce qui a considérablement ralenti le processus de recrutement et d'embauche.
- En mars 2020, la majorité du personnel du GDN a dû adopter le travail à distance en raison de la pandémie mondiale de la COVID-19, ce qui a eu des répercussions importantes sur les activités de recrutement et de dotation.
- En outre, le processus de recrutement a gagné en complexité : les ministères ont besoin de plus d'outils d'évaluation, comme des entrevues en deux étapes, des examens écrits ou des présentations notées pour évaluer les compétences des candidats (au lieu d'une unique entrevue).
- Par ailleurs, les appels à la suite des nominations peuvent prolonger le processus de plusieurs semaines, car les candidats ont 14 jours ouvrables pour faire appel à compter du moment où ils reçoivent leur avis.
- La disponibilité des jurys de sélection (tant dans les RH que dans les services de recrutement) peut également entraîner des délais supplémentaires.



Embauches par région en 2019-2020						
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	Pourcentage de postes comblés par des Inuits du Nunavut
Bureau principal du ministère	246	227	132	62	165	27,3 %
Qikiqtaaluk	82	35	188	20	15	57,1 %
Kivalliq	82	47	185	28	19	59,5 %
Kitikmeot	46	26	157	17	9	65,3 %
Total	456	335	154	127	208	37,91 %

**Ces données incluent les postes affichés en 2018-2019 et intégrés à l'exercice 2019-2020.*

Appels des nominations

Les appels à la suite 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 actuels du GDN 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 se composent d'un président issu du secteur privé, d'un représentant du GDN et d'un représentant du SEN. Les comités d'appel pour les postes non syndiqués se composent d'un président provenant du secteur privé, d'un représentant du GDN et d'une personne choisie sur une liste de personnes admissibles.

Un total de 26 appels ont été entendus en 2019-2020, soit une importante diminution par rapport aux 58 appels de l'exercice 2018-2019. Sur ces 26 appels, 25 ont été rejetés et un appel a été retiré.

Nominations directes

Le GDN est déterminé à pourvoir les postes vacants dans le cadre de concours. Toutefois, dans certaines circonstances, les nominations directes sans concours sont plus appropriées. Les nominations directes visent principalement à garantir le maintien d'une fonction publique compétente et représentative, mais elles peuvent aussi être toutes indiquées pour les postes difficiles à pourvoir lorsque le processus de recrutement ordinaire ne parvient pas à son but. Toutes les nominations directes doivent être approuvées par le Cabinet. La documentation du processus passe par une liste de vérification, la tenue de dossiers détaillés et l'évaluation minutieuse des candidatures pour veiller à ce qu'elles répondent aux exigences minimales requises pour le poste. Il y a eu 61 nominations directes en 2019-2020, contre 32 lors de l'exercice précédent (une hausse de 91 %). Sur ces 61 nominations directes, 60 (98 %) concernent des Inuits du Nunavut.

61
NOMINATIONS
DIRECTES

60
D'ENTRE ELLES
CONCERNENT
DES INUITS DU
NUNAVUT



Concours restreints

Le GDN a mis en place des concours restreints en novembre 2015. Les concours peuvent se restreindre à trois catégories : Inuits du Nunavut, Inuits du Nunavut d'une localité donnée ou employés du GDN. Si le concours est restreint aux employés du GDN, la plus haute priorité est accordée aux candidatures des Inuits du Nunavut.

Il y a eu 266 concours restreints en 2019-2020. Les concours de l'exercice 2018-2019 qui ont pris fin lors de cet exercice sont inclus dans ce chiffre. Ces concours restreints ont permis de pourvoir 111 postes. Certains concours ont permis de pourvoir plusieurs postes.

Concours restreints de l'exercice 2019-2020 par type en date du 31 mars 2020

Inuits du Nunavut	123 concours
Employés du GDN	66 concours
Inuits du Nunavut d'une localité donnée	77 concours

Mutations

Le GDN offre à ses employés des possibilités de mutation soit au sein même du ministère de l'employé, soit dans un autre ministère du GDN. De cette façon, l'employé peut gagner en expérience ou répondre à des besoins opérationnels. Les mutations peuvent se faire dans un cadre compétitif (poste pourvu à l'issue d'un concours de recrutement) ou non. Lors de l'exercice 2019-2020, 160 employés ont bénéficié d'une mutation, contre 114 en 2018-2019.

Mutations par ministère et par statut

Ministère ou organisme public	Total	2018-2019		Total	2019-2020	
		Inuits du Nunavut	Non-Inuits		Inuits du Nunavut	Non-Inuits
SCG	2	0	2	15	6	9
CP	5	2	3	4	2	2
DÉT	4	1	3	11	5	6
ÉDU	30	5	25	36	6	30
EAI	9	5	4	4	1	3
ENV	4	1	3	4	2	2
FIN	8	2	6	17	10	7
SF	15	5	10	11	2	9
MS	12	3	9	16	1	15
RH	N/A	N/A	N/A	9	4	5
JUS	13	4	9	23	4	19
CAN	5	1	4	0	0	0
SHN	7	4	3	5	2	3
BAL	0	0	0	5	3	2
Total	114	33	81	160	48	112

Programme d'emplois d'été équitables pour étudiants

Le Programme d'emplois d'été équitables pour étudiants (PEÉÉÉ) vise à permettre aux étudiants du Nunavut de découvrir différents domaines professionnels, d'acquérir des connaissances et de gagner une expérience de travail pertinente au sein de la fonction publique. Les étudiants inuits du Nunavut bénéficient d'une embauche prioritaire. Ce programme s'inscrit dans plusieurs objectifs du GDN, notamment appuyer l'épanouissement des jeunes, encourager l'apprentissage continu et promouvoir le GDN en tant qu'employeur de choix. Au 31 mars 2020, 430 employés du GDN étaient d'anciens étudiants ayant bénéficié de ce programme (une hausse de 62 % par rapport à l'exercice précédent). Parmi eux, 376 (87 %) sont des Inuits du Nunavut.

Les objectifs du programme sont les suivants :

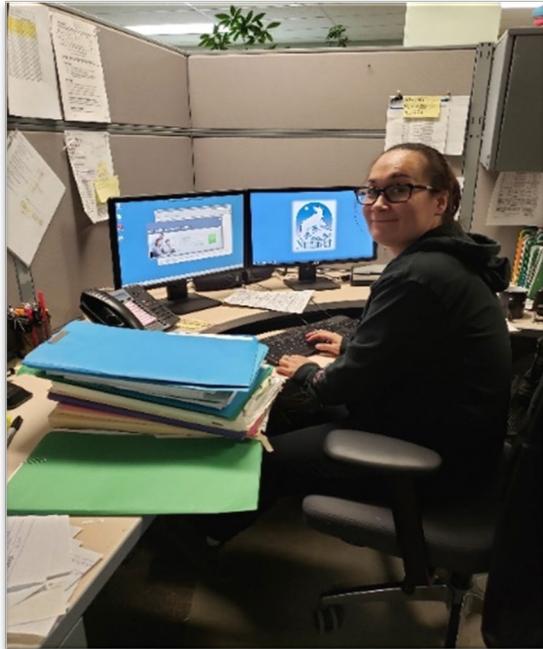
1. Offrir aux étudiants des possibilités d'emploi et de formation qui leur permettront :
 - d'améliorer leurs compétences et de renforcer leur employabilité après l'obtention de leur diplôme;
 - de financer leurs études tout en les encourageant à terminer leur parcours;
 - d'enrichir leur programme d'études;
 - de les aider à évaluer leurs options de carrière au sein de la fonction publique territoriale.
2. Aider les ministères à créer un bassin de candidats qualifiés pour de futures nominations dans la fonction publique.



Randy Qattalik, stagiaire d'été

430
EMPLOYÉS DU GDN
SONT D'ANCIENS
STAGIAIRES D'ÉTÉ

376
D'ENTRE ELLES
CONCERNENT DES
INUITS DU NUNAVUT



Shauna Okalitana, stagiaire d'été



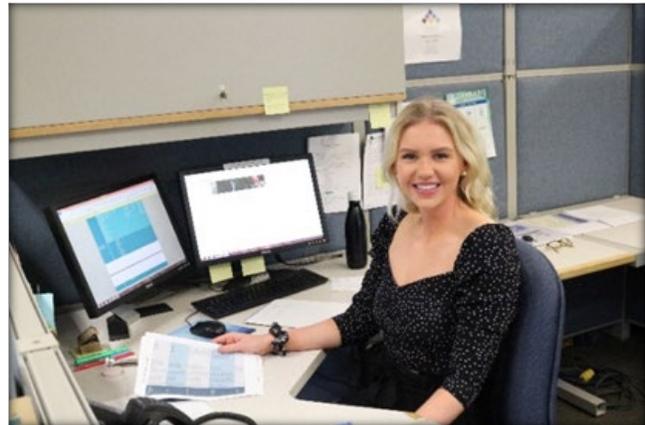
À l'été 2019, nous avons engagé 283 stagiaires d'été provenant de 21 collectivités. Sur ce total, 235 d'entre eux (83 %) étaient des Inuits du Nunavut. La participation au PEÉÉÉ fluctue d'une année sur l'autre. Elle dépend de la demande en stagiaire d'été des ministères du GDN ou organismes publics dans chaque collectivité, ainsi que du nombre de candidatures des étudiants de chaque collectivité. Le budget du programme s'est élevé à 985 000 \$. Outre les coûts supplémentaires pris en charge par chaque ministère, les salaires et avantages sociaux accordés aux étudiants ont coûté 3,1 millions.



Hope Carpenter, stagiaire d'été

Nombre de stagiaires d'été engagés par an

Été	Nombre total de participants	Pourcentage d'Inuits du Nunavut
2019	283	83 %
2018	298	81 %
2017	278	81 %
2016	249	81 %
2015	208	79 %
2014	207	83 %
2013	154	79 %
2012	168	81 %
2011	132	78 %



Kathryn Devereaux, stagiaire d'été



Grace Nowdluk, stagiaire d'été

Postes pour stagiaires d'été par ministère et organisme public en 2019

Ministère ou organisme public	Total	Inuits du Nunavut
SCG	59	46
CP	3	3
DÉT	13	13
ÉDU	12	10
ENV	23	20
EAI	6	6
SF	9	8
FIN	18	13
MS	79	61
RH	8	8
JUS	11	9
BAL	2	2
CAN	11	9
SHN	8	7
SÉQ	21	20
Total	283	235

Relations avec les employés

La division des relations avec les employés a mené à bien plusieurs initiatives lors de l'exercice 2019-2020. Parmi ses réalisations, il y a notamment la révision et la mise à jour des réunions d'enquête et des processus de mesures disciplinaires progressives pour mieux pour qu'ils épousent mieux les valeurs sociétales inuites ainsi que l'élaboration d'un programme officiel de formation des superviseurs axé sur la gestion dans un environnement syndiqué.

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*.

Un total de 37 nouveaux griefs ont été déposés en 2019-2020, contre 60 en 2018-2019. La division des relations avec les employés s'emploie à résoudre les conflits avec les ministères et syndicats avant qu'un grief ne soit déposé. La division et les syndicats organisent également des réunions mensuelles de résolution des griefs qui contribuent à maintenir des relations cordiales.

Nombre total de griefs en cours par groupe d'employés et par exercice						
Groupe	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
SEN	78	90	89	91	63	80
AEN	1	2	1	7	0	3
Employés exclus	0	0	6	8	1	1
Total	79	92	96	106	64	84

Négociations avec les unités de négociation collective

Le GDN compte des employés dans trois unités de négociation régies par trois conventions collectives distinctes :

- **La convention collective entre l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut (AEN) et le gouvernement du Nunavut (GDN) :** la convention collective actuelle entre l'AEN et le GDN est en vigueur jusqu'au 30 juin 2021.
- **La convention collective entre le syndicat des employés du Nunavut (SEN) et le gouvernement du Nunavut (GDN) :** la convention collective entre le SEN et le GDN a expiré le 1^{er} octobre 2018. Des négociations sont actuellement en cours dans le but commun de parvenir à une nouvelle convention collective progressiste.

- **La convention collective entre le syndicat des employés du Nunavut (SEN) et la Société d'énergie Qulliq (SÉQ) :** la convention collective entre le SEN et la SÉQ est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020.

Milieu de travail respectueux et sans harcèlement

Le GDN s'engage à offrir à tous ses employés un milieu de travail sain et sécuritaire. Il s'agit notamment de prévenir le harcèlement et l'intimidation sur le lieu de travail, ainsi que de traiter les préoccupations au fur et à mesure qu'elles se présentent. Tous les employés du GDN sont tenus de respecter le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique du Nunavut*, la *Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement* et les directives connexes.

Un atelier de formation intitulé « Understanding and Addressing Workplace Harassment and Sexual Harassment » (Comprendre et résoudre le harcèlement sur le lieu de travail et le harcèlement sexuel) a été organisé en avril 2019 à l'intention des sous-ministres et sous-ministres adjoints. Des ressources en ligne sur milieu de travail respectueux et sans harcèlement sont à la disposition de tous les employés du GDN à l'adresse suivante : <https://gov.nu.ca/fr/ressources-humaines/information/milieu-de-travail-exempt-de-harcelement>.

Au cours de l'exercice 2019-2020, 47, plaintes écrites ont été reçues et évaluées. Parmi celles-ci, 11 répondaient à la définition du harcèlement et ont été traitées en vertu des dispositions de la directive sur le respect et l'absence de harcèlement en milieu de travail. Toutes celles qui ne répondaient pas à la définition du harcèlement ont été renvoyées à la division des relations avec les employés pour résolution.

Le ministère des Ressources humaines envoie périodiquement des bulletins sur la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et sur le travail du responsable de l'éthique. Le GDN est déterminé à former tous ses gestionnaires et employés aux moyens de reconnaître, résoudre et prévenir le harcèlement et l'intimidation en milieu de travail. À ce jour, 1 060 employés ont suivi le programme de formation « Respectful Workplace ».



Personnel du ministère des Services communautaires et gouvernementaux vêtu de rose en signe de soutien à la lutte contre le harcèlement.

Évaluation des postes

La division de l'évaluation des postes (ÉP) s'assure que les postes du GDN sont créés et évalués de façon équitable et supervise la gestion d'une structure de classement juste et fiable pour l'ensemble des postes. Elle joue également un rôle important en donnant des conseils sur la structure organisationnelle du GDN et sur l'efficacité fonctionnelle de ses principales stratégies organisationnelles. Elle travaille notamment avec les ministères pour proposer des diagnostics, repérer d'éventuelles inefficacités dans les activités ou les programmes et formuler des recommandations afin d'aider le GDN à s'acquitter de son mandat et atteindre ses objectifs.

En 2019-2020, le personnel opérationnel de la division de l'évaluation des postes a traité 4 275 mesures de dotation. Ces mesures couvraient notamment : les demandes d'intervention liée à l'emploi dans le cadre du processus habituel de dotation, les nominations directes, les mesure de dotation occasionnelle, les demandes dans le cadre du programme d'emplois d'été équitables pour étudiants (PEÉÉÉ), les mutations à l'interne et la création de nouveaux postes.

Mesures de dotation traitées*									
Type de mesure	MDO	ND	MI	DOCSD	DOCAD	CNPSD	CNPAD	RESA	PEÉÉÉ
Nombre de mesures	1 055	62	97	504	704	36	215	1 316	286

*MDO : Demandes de dotation en personnel occasionnel et de relève

*ND : Nominations directes

*MI : Mutations internes

*DOCSD : Demandes d'ouverture de concours – sans dotation

(par exemple, modifications des rapports de procession ou mise à jour de codes)

*DOCAD : Demandes d'ouverture de concours – avec dotation

*CNPSD : Création de nouveaux postes – sans dotation

*CNPAD : Création de nouveaux postes – avec dotation

*RESA : Demandes de dotation en personnel occasionnel et de relève

*PEÉÉÉ : Demandes dans le cadre du programme d'emplois d'été équitables pour étudiants

Santé, sécurité et bien-être en milieu de travail



La division de la Santé, sécurité et mieux-être en milieu de travail (SSMT) assure la gestion du programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF). Elle appuie les ministères du gouvernement et les organismes publics en leur offrant des conseils sur le bien-être, en menant des enquêtes sur les incidents de harcèlement, d'intimidation ou de violence. Elle les aide également dans le cadre des conflits au travail, des plans de retour au travail des employés ainsi que dans les évaluations portant sur l'ergonomie. La division effectue aussi des recherches 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).

Un programme de formation officiel sur la santé mentale au travail a été élaboré et mis en œuvre lors de l'exercice 2019-2020. La formation a été

dispensée tout au long de l'année aux spécialistes des ressources humaines des ministères, aux sous-ministres et aux sous-ministres adjoints.

Le personnel de la division de la SSMT soutient également le programme d'orientation des employés en proposant un survol de son travail. Au cours de l'exercice 2019-2020, la division de la SSMT a participé à quatre séances de formation du personnel dans les trois régions du Nunavut.

Intranet du GDN

Tous les employés du GDN continuent d'avoir accès à de l'information sur la santé, la sécurité et le bien-être au travail sur la page Intranet du GDN. Les formulaires de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) pour les employés et les employeurs sont disponibles en quatre langues sur notre page Intranet.



Nominations ministérielles pour la CSTIT

Chaque ministère nomme deux personnes qui assurent que leur ministère respecte bien les directives de la CSTIT. Au besoin, la SSMT aide les ministères et les personnes nommées à garantir la conformité aux lois.

Représentation aux comités nationaux

La SSMT continue d'appuyer la présence du GDN à plusieurs comités nationaux sur la santé, la sécurité et le bien-être au travail avec l'Association canadienne de normalisation. La SSMT représente également le GDN au sein de deux comités intergouvernementaux : (1) le comité de la santé et de la 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 : Table de conciliation et de coopération en matière de réglementation (TCCR).

Prévention des conflits en milieu de travail

Le personnel de la division de la santé, la sécurité et le bien-être au travail est formé pour enquêter sur les plaintes dans l'ensemble du gouvernement. Les enquêtes sont traitées de manière confidentielle et avec impartialité. Le personnel de la division discute avec toutes les parties et, le cas échéant, cherche à résoudre les problèmes grâce à des mécanismes de résolution alternatifs des litiges.



Le personnel du Collège de l'Arctique du Nunavut prend position contre l'intimidation.

Programme de retour au travail

Le programme de retour au travail (PRT) illustre la détermination du GDN à tenir compte des besoins des employés malades et blessés et à respecter son devoir de créer des arrangements convenant à ces employés. Le PRT permet d'élaborer un plan adapté aux besoins de l'employé qui ne peut pas reprendre ses tâches habituelles. Le plan tient compte de ses limites

fonctionnelles, de ses besoins de réadaptation et de traitement ainsi que de ses compétences pour déterminer des tâches qui pourraient 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 actuelles. Le GDN est tenu de proposer des arrangements à ses employés dans la mesure où cette obligation ne constitue pas une contrainte excessive.

Le PRT a été révisé pour améliorer l'expérience des employés du GDN qui y ont recours. En 2019-2020, 12 employés ont bénéficié d'arrangements dans le cadre de ce programme.

Programme d'aide aux employés et à leur famille

Le GDN favorise le bien-être de ses employés et de leur famille en offrant un programme d'aide aux employés et à leur famille dans l'esprit de la valeur sociétale Pijitsirniq (servir ou pourvoir la famille et la communauté). Ce programme offre des services gratuits, confidentiels et à tout moment du jour. Ceux-ci tiennent compte de la réalité du monde du travail au Nunavut et s'appuient sur la langue et la culture inuites. Les employés et leur famille peuvent bénéficier de services de counselling professionnels 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 (57), par téléphone (152) ou par Internet (5). Lors de l'exercice 2019-2020, 248 employés ont bénéficié de ce programme. Les services sont proposés en anglais, en français et en Inuktitut avec un interprète.



Le tout premier service à distance au Canada de counselling sur la consommation abusive d'alcool ou de drogues a été lancé pour nos employés et leur famille lors de l'exercice 2019-2020. Ce service confidentiel a été mis sur pied en collaboration avec Homewood Santé, prestataire des services offerts dans le cadre de notre programme d'aide aux employés et à leur famille. Il a été conçu pour répondre aux exigences uniques du GDN qui doit fournir des services de counselling dans des régions éloignées du territoire. Ce service de bien-être personnalisé du GDN permet à nos employés et à leur famille de se faire aider en toute confidentialité sans devoir sortir de leur collectivité. En effet, les employés et leur famille peuvent accéder aux services du programme, et notamment aux services d'aide confidentiels concernant l'abus d'alcool et d'autres drogues, en appelant Homewood Santé au 1-800-663-1142.

Recours au programme d'aide aux employés et à leur famille en 2019-2020

Statistiques sur la participation au programme* Employés participants (sauf services en ligne)	Services offerts*	
Employés et membres de leur famille participants	Services de counselling	214
<i>Employé</i> 234	<i>Situations de crise et traumatismes</i>	<10**
<i>Membre de la famille</i> 14	<i>Problèmes familiaux</i>	13
Répartition selon le sexe	<i>Problèmes conjugaux ou difficultés relationnelles</i>	43
<i>Femmes</i> 186	<i>Santé</i>	<10**
<i>Hommes</i> 62	<i>Problèmes psychologiques</i>	116
Répartition selon l'âge	<i>Problèmes sociaux</i>	<10**
<i>20 ans ou moins</i> <10**	<i>Problèmes de dépendance</i>	10
<i>21-30</i> 59	<i>Problèmes professionnels</i>	21
<i>31-40</i> 100	Services IntelliPlan	32
<i>41-50</i> 46	<i>Counselling sur la carrière</i>	14
<i>51-60</i> 24	<i>Conseils sur le mieux-être</i>	<10**
<i>61 ans ou plus</i> 13	<i>Soutien aux parents</i>	<10**
<i>Non précisé</i> <10**	<i>Conseils financiers</i>	<10**
Méthode de counselling	<i>Conseils juridiques</i>	11
<i>En personne</i> 57	<i>Solutions relationnelles</i>	<10**
<i>Au téléphone</i> 152	Services en ligne	30
<i>Internet</i> <10**	<i>Ressources sur la santé et aide à l'évaluation</i>	<10**
	<i>Promouvoir un environnement de travail respectueux</i>	<10**
	<i>Respect au travail</i>	30
Total 214	Total	276

*Seules des données agrégées sont fournies au GDN afin d'assurer la protection du caractère privé du programme.

**Les chiffres inférieurs à 10 ne sont pas rapportés afin de protéger le caractère privé du service.

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 d'enquêter sur celles-ci. Si les allégations se confirment, il émet des recommandations pour remédier au problème. Le responsable de l'éthique offre aux fonctionnaires du Nunavut une autre voie pour signaler les actes répréhensibles dont ils ont connaissance. Il 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 avec impartialité et efficacité.

Le responsable de l'éthique a reçu trois signalements d'actes répréhensibles lors de l'exercice 2019-2020. Aucune enquête n'a été nécessaire pour deux d'entre eux. Le troisième signalement est toujours en traitement.

En 2019-2020, le responsable de l'éthique a reçu 24 demandes de conseil de fonctionnaires qui envisageaient de divulguer un acte répréhensible, contre 33 demandes en 2018-2019, 41 demandes en 2017-2018, 19 en 2016-2017 et 51 en 2015-2016.

En 2018-2019, quatre nouveaux dossiers ont été ouverts, contre deux en 2017-2018, cinq en 2016-2017 et 11 en 2015-2016.

En 2019-20, 2018-19, 2017-18 et 2016-17, aucune allégation d'acte répréhensible n'a été confirmée au sein du GDN. En 2015-2016, une seule l'a été.

Il n'y a eu aucune plainte pour représailles en 2019-20 et 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 en 2015-2016.

Le rapport annuel 2019-20 du responsable de l'éthique peut être consulté à la page https://gov.nu.ca/sites/default/files/2019-20_ethics_officer_annual_report_fr.pdf

Initiatives en matière d'embauchage des Inuits

La division Sivumuaqatigiit du ministère des Ressources humaines est responsable de la planification et de l'orientation des initiatives en matière d'embauchage des Inuits. Celles-ci visent à accroître et à maintenir le taux d'embauchage des Inuits au sein du GDN.

Les activités du GDN et l'application de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut, notamment de l'article 23, dépendent du financement du gouvernement fédéral. Le gouvernement fédéral a débloqué des fonds pour l'embauchage des Inuits et les initiatives de formation pré-emploi en mai 2015. Cet accord de règlement s'étale sur dix ans, de 2013 à 2023. Grâce à ce financement, la division Sivumuaqatigiit a pu lancer plusieurs nouvelles initiatives en faveur de l'embauchage des Inuits et elle continue à les mettre en œuvre.

Elle a réalisé un plan directeur d'embauchage des Inuits pour le GDN en collaboration avec tous les ministères et organismes publics. Le plan directeur d'embauchage des Inuits a été rendu public à la fin de l'exercice 2019-2020. Son résumé peut être consulté à cette page : https://gov.nu.ca/sites/default/files/gn_master_iep_summary_fr_0.pdf.

Objectifs et cibles à court terme du GDN en matière d'embauchage des Inuits au 31 mars 2020

Le GDN a fixé des buts et cibles axés sur l'augmentation du nombre d'employés inuits :

- Un *but en matière d'embauchage des Inuits* est le nombre total d'employés inuits qui devraient travailler dans un ministère ou organisme public à un moment donné.
- Une *cible en matière d'embauchage des Inuits* est le nombre d'employés inuits qui devraient faire partie d'une catégorie professionnelle (p. ex. : catégorie des professions paraprofessionnelles).

Les buts et les cibles à l'échelle du GDN sont établis en regroupant les buts et cibles que les ministères et organismes publics ont fixés pour augmenter le nombre d'employés inuits.

Les buts et cibles sont définis dans les plans d'embauchage des Inuits (PEI) des ministères jusqu'en 2023 pour le court terme (mars 2020) et le moyen terme (mars 2023). Les buts et cibles annuels sont déterminés dans le cadre des plans d'activités.

Les ministères et organismes publics ont fixé des buts et des objectifs ambitieux jusqu'en 2023 et ils s'emploient à les atteindre :

- d'ici le 31 mars 2020, le GDN voudrait employer 2 040 équivalents temps plein (ETP) inuits.
- d'ici le 31 mars 2023, le GDN voudrait employer 2 300 ETP inuits.

Les statistiques du GDN sur l'embauchage des Inuits sont publiées dans les rapports trimestriels « Vers une fonction publique représentative » (RVFPR).

Progrès du GDN en vue de l'atteinte des buts et cibles en matière d'embauchage des Inuits

Le GDN a atteint 90 % de son objectif à court terme de 2 040 ETP inuits. Au 31 mars 2020, le GDN employait 1 834,72 ETP inuits dans des postes à durée indéterminée et déterminée, soit 205 ETP inuits ETP de moins que son but.

Le GDN n'a atteint ses cibles en matière d'embauchage des Inuits dans aucune catégorie professionnelle. Cependant, il a bien progressé dans deux catégories :

- les professionnels (95 % de l'objectif a été atteint)
- les paraprofessionnels (92 % de l'objectif a été atteint)

La représentation des Inuits est restée à 50 % malgré l'ajout d'environ 48 ETP inuits depuis le 31 mars 2019. Cela signifie que le GDN a réussi à maintenir la représentation des Inuits, même avec une croissance continue du nombre d'ETP et du nombre de postes dans la fonction publique.

Ministère ou organisme public	Cibles à court terme du PEI (ETP) D'ici le 31 mars 2020				Statistiques actuelles des rapports RVFPR Au 31 mars 2020		
	Nombre total de postes	Postes pourvus	Inuits embauchés	%	Postes pourvus	Inuits embauchés	%
SCG	452,00	297,00	131,00	44 %	318,00	137,00	43 %
CP	91,80	71,80	59,00	82 %	65,80	53,00	81 %
DÉT	142,00	117,00	70,00	60 %	95,00	58,00	61 %
ÉDU	1 326,74	1 197,41	645,53	54 %	1 176,74	564,74	48 %
EAI	84,00	73,00	58,00	78 %	60,00	48,00	80 %
ENV	142,00	95,50	46,00	48 %	90,00	44,00	49 %
FIN	220,00	150,00	64,00	43 %	156,00	63,00	40 %
SF	236,84	181,00	113,33	63 %	190,37	120,37	63 %
MS	1 205,01	754,00	424,10	56 %	695,21	345,54	50 %
RH	112,00	84,00	50,00	60 %	73,00	42,00	58 %
JUS	389,00	280,00	131,00	47 %	285,00	124,00	44 %
CAN	247,77	155,00	87,00	56 %	162,27	90,27	56 %
SHN	123,00	102,00	41,00	40 %	86,00	36,00	42 %
SÉQ	207,40	195,40	102,40	52 %	179,80	89,80	50 %
	4 982,59	3 753,00	2 020,36		3 633,19	1 815,72	
Pas de PEI							
BAL	43,00	33,00	17,00	52 %	34,00	18,00	53 %
SCCN	6,00	5,00	2	40 %	4,00	1,00	25 %
TOTAL	5 031,59	3 791,11	2 039,36	54 %	3 671,19	1 834,72	50 %

Faits saillants des progrès des ministères

Trois ministères et organismes publics ont atteint ou dépassé leurs buts pour le 31 mars 2020 :

Objectifs en matière d'embauchage des Inuits au 31 mars 2020					
Ministère	Cible du ministère	Nombre d'Inuits embauchés	Différence entre la cible et le nombre d'embauches	% de l'objectif du ministère	% de l'écart total du GN
SCG	131	137	+6.00	105%	
CP	59	53	-6.00	90%	3%
DÉT	70	58	-12.00	83%	6%
ÉDU	643.53	564.74	-78.79	88%	39%
EAI	58	48	-10.00	83%	5%
ENV	46	44	-2.00	96%	1%
FIN	64	63	-1.00	98%	0.5%
SF	113.33	120.37	+7.04	106%	
MS	424.1	345.54	-78.56	81%	38%
RH	50	42	-8.00	84%	4%
JUS	131	124	-7.00	95%	3%
CAN	87	90.27	+3.27	104%	
SHN	41	36	-5.00	88%	2%
SÉQ	102.4	89.8	-12.60	88%	6%
Sous-total	2,020.36	1,815.72	-204.64		
Pas de PEI					
BAL	17	18	+1.00		
SCCN	2	1	-1.00		.5%
TOTAL	2,039.36	1,834.72	-204.64	90%	

- 1) Le **ministère des Services à la famille** a dépassé son objectif de **7 ETP inuits**. Parmi les mesures utilisées pour accroître l'embauchage des Inuits, on peut citer :
 - huit employés inuits actuels en affectation intérimaire pour favoriser leur avancement de carrière ou leur enrichissement professionnel,
 - un stage au sein de la division des politiques pour permettre la nomination directe d'un employé occasionnel,
 - trois employés actuels proposés pour des nominations directes,
 - quatre employés suivant une formation financée par les ressources humaines,
 - un partenariat avec le CAN pour renforcer la division du bien-être de la famille
 - un employé gestionnaire dans le cadre d'une mutation interne suivant une formation sur le leadership.
- 2) Le **ministère des Services communautaires et gouvernementaux** a dépassé son objectif de **6 ETP inuits**. Parmi les mesures utilisées pour accroître l'embauchage des Inuits, on peut citer :
 - l'embauche d'un responsable de l'embauchage des Inuits et de la prise de contact avec les communautés,
 - neuf stagiaires actuellement en poste,
 - le recours à des mutations pour la progression de carrière des Inuits,

- 22 nominations directes en 2019-2020 pour faire passer des employés occasionnels à long terme en employés nommés pour une période indéterminée,
- une révision du programme d'initiation des SCG en septembre 2019 pour se concentrer davantage sur l'article 23,
- l'usage de concours restreints pour accroître l'embauchage des Inuits,
- quatre membres du personnel des SCG actuellement en congé d'études
 - trois dans le programme de droit
 - un dans le programme de traduction.

3) Le **Collège de l'Arctique du Nunavut** a dépassé son objectif de **3 ETP inuits**. Parmi les mesures utilisées pour accroître l'embauchage des Inuits, on peut citer :

- l'embauchage des Inuits à des postes de cadres supérieurs en tant que mesure de dotation occasionnelle
- le recrutement d'employés tous ETP dans la division des ressources humaines,
- trois employés participant actuellement au programme Hivuliqtikhanut,
- l'intention de la division du marketing, des communications et du recrutement d'engager un spécialiste du recrutement stratégique.

Deux ministères ont fait de grands progrès dans l'atteinte de leurs buts pour le 31 mars 2020 :

- le ministère des Finances (buts atteints à 98 %, manque seulement un ETP inuit),
- le ministère de l'Environnement (buts atteints à 96 %, manque seulement deux ETP inuits).

Il y avait dans deux ministères de grands écarts entre les chiffres réels et les buts à court terme pour le 31 mars 2020. Ensemble, ces ministères constituaient 77 % de l'écart total du GDN entre les chiffres réels et les buts du 31 mars 2020 :

- ministère de l'Éducation (buts atteints à 88 %, manque 78,79 ETP inuits),
- ministère de la Santé (buts atteints à 81 %, manque 78,56 ETP inuits).

Voici où en sont les autres ministères et organismes publics par rapport à l'atteinte de leurs buts :

- ministère de la Justice (buts atteints à 95 %, manque sept ETP inuits),
- ministère de la Culture et du Patrimoine (buts atteints à 88 %, manque six ETP inuits),
- Société d'habitation du Nunavut (buts atteints à 88 %, manque cinq ETP inuits),
- Société d'énergie Qulliq (buts atteints à 88 %, manque 12,60 ETP inuits),
- ministère des Ressources humaines (buts atteints à 84 %, manque neuf ETP inuits),
- ministère du Développement économique et des Transports (buts atteints à 83 %, manque 12 ETP inuits),
- ministère de l'Exécutif et des Affaires intergouvernementales (buts atteints à 83 %, manque dix ETP inuits).

Cibles en matière d'embauchage des Inuits dans les catégories professionnelles

Le GDN a manqué ses cibles en matière d'embauchage des Inuits dans toutes les catégories professionnelles. Cependant, il a bien progressé dans deux catégories :

- les professionnels (95 % de l'objectif a été atteint)
- les paraprofessionnels (92 % de l'objectif a été atteint)

Buts et cibles en matière d'embauchage des Inuits			
Catégorie professionnelle	Postes pourvus	Inuits embauchés	%
Cadres	37	16,00	43 %
Cadres supérieurs	151,00	36,00	24 %
Cadres intermédiaires	382,00	120,00	31 %
Professionnels	1 419,00	425,00	30 %
Paraprofessionnel	729,90	490,13	67 %
Soutien administratif	1 072,21	952,23	89 %
Total	3 791,11	2 039,36	54 %

Statistiques des rapports RVFPR				
Au 31 mars 2020				
Catégorie professionnelle	Nombre total de postes	Postes pourvus	Inuits embauchés	%
Cadres	41,00	29,00	13,00	45 %
Cadres supérieurs	181,00	138,00	28,00	20 %
Cadres intermédiaires	499,00	372,00	103,00	28 %
Professionnels	1 948,63	1 423,03	405,03	28 %
Paraprofessionnel	1 100,33	736,23	450,07	62 %
Soutien administratif	1 371,98	982,92	835,63	85 %
Total	5 141,94	3 671,18	1 834,72	50 %

Analyse de l'écart : Buts en matière d'embauchage des Inuits par rapport aux chiffres réels		
Au 31 mars 2020		
Catégorie professionnelle	Inuits devant être engagés d'ici mars 2020	But
Cadres	3,0	81 %
Cadres supérieurs	8,0	78 %
Cadres intermédiaires	17,0	86 %
Professionnels	20,0	95 %
Paraprofessionnel	40,06	92 %
Soutien administratif	116,61	88 %
Total	204,64	90 %

Remarques générales

- Le pourcentage d'Inuits au sein du GDN se maintient à 50 %.
- Le GDN a atteint 90 % de son objectif à court terme de 2 040 ETP inuits.
- Au 31 mars 2020, le GDN employait 1 834,72 ETP inuits dans des postes à durée indéterminée et déterminée, soit 205 ETP inuits sous l'objectif global.

En 2019-2020, le réseau informatique du GDN a été victime de l'attaque élaborée d'un logiciel rançonneur sur l'ensemble du territoire, ce qui a pu contribuer à retarder le recrutement d'Inuits.

Programme Amaaqaarniq de congé d'études

Le programme Amaaqaarniq de congé d'études consiste à financer un congé d'études postsecondaires de longue durée pour le personnel inuit du GDN qui souhaite se qualifier pour accéder à des emplois ou des professions difficiles à pourvoir au sein du gouvernement. Les employés inuits du GDN, qu'ils soient des employés permanents, nommés pour une durée déterminée ou occasionnels peuvent poser leur candidature au programme Arnaaqaarniq tant qu'ils remplissent les critères d'admissibilité. Ce programme vise à éliminer les obstacles à l'accès aux études postsecondaires pour les employés inuits admissibles ainsi qu'à doter le GDN de candidats inuits qualifiés pour pourvoir aux postes spécialisés. Les candidats retenus reçoivent une indemnité équivalant à leur salaire de base pendant toute la durée de leur congé d'études.

14
EMPLOYÉS INUITS
ONT ÉTÉ
ACCUEILLIS DANS
LE CADRE DU
PROGRAMME
AMAAQTAARNIQ

Un examen approfondi de la politique du programme Amaaqaarniq a été mené lors de l'exercice 2019-2020. Des modifications ont été apportées afin d'élargir l'accès au programme Amaaqaarniq en réduisant et en éliminant les obstacles auxquels sont confrontés les employés inuits lorsqu'ils entreprennent des études postsecondaires. La révision de la politique a entraîné un plus grand nombre de candidatures. Au 31 mars 2020, 14 demandes avaient été approuvées pour des études postsecondaires à temps plein dans plusieurs universités et collèges. Les 14 employés inuits poursuivent des études dans différents domaines, notamment les métiers, l'administration des affaires, le travail social et la formation des enseignants. Ce nombre record d'inscriptions est la promesse de diplômés inuits qui pourront occuper des postes professionnels et spécialisés au sein du GDN.

Programme d'enrichissement professionnel

Le programme d'enrichissement professionnel offre aux employés inuits du GDN une expérience en milieu professionnel afin qu'ils puissent acquérir les connaissances, les compétences et l'expérience nécessaires à une carrière fructueuse au sein du gouvernement. Les employés inuits avec trois ans de service au GDN peuvent faire une demande dans le cadre de ce programme et ce, qu'ils soient employés permanents, employés nommés pour une période déterminée ou employés occasionnels. Chaque affectation dure au minimum huit mois

et au maximum douze. Les participants peuvent bénéficier d'une à trois affectations dans le domaine qui les intéresse avec l'aide du personnel de la division Sivumuaqatigiit.

La division des ressources humaines assigne un numéro de poste de RH à chaque participant et prend en charge tous les coûts liés à la rémunération durant l'affectation. L'employé continue à recevoir le salaire de son poste d'origine ainsi que les augmentations auxquelles il aurait droit pendant toute la durée de l'affectation.

Deux employés participaient au programme pendant cet exercice 2019-2020 :

- un commis préposé au contrôle des actifs du ministère des Services communautaires et gouvernementaux affecté au poste de commis préposé à la rémunération et aux avantages sociaux,
- un agent préposé aux finances du ministère de la Justice affecté au poste de coordinateur de la formation aux politiques du ministère des Ressources humaines.

Le programme permet d'enrichir et accroître les connaissances, les compétences et l'expérience professionnelles des employés inuits. Il aide ainsi les ministères et organismes publics du GDN à atteindre leurs objectifs dans le cadre du plan d'embauchage des Inuits.

Programme de stages Sivuliqtiksats

Depuis 2001, le programme de stage Sivuliqtiksats propose un stage d'une durée allant d'un à trois ans avec l'appui d'un formateur désigné. Ce stage s'accompagne d'un plan d'apprentissage personnalisé ainsi que de cours de formation individuels et en groupe. Les stagiaires sont des employés nommés pour une période déterminée et embauchés pour participer à un programme d'apprentissage d'une certaine durée déterminée. Celui-ci débouche sur un emploi garanti, sous réserve de réussite du programme et d'évaluations de rendement satisfaisantes. Ce programme illustre notre engagement envers la valeur Pilimmakharniq/Pijariuqharniq (acquérir des compétences par l'observation, le mentorat, la pratique et l'effort) qui constitue un moyen efficace de parvenir à une fonction publique représentative.

Un coordonnateur à temps plein est à la disposition des ministères et organismes publics, stagiaires, les formateurs désignés et gestionnaires pour ce qui a trait à tous les aspects du programme Sivuliqtiksats. Le ministère des Ressources humaines est responsable du financement et de la gestion du programme. Son budget de fonctionnement annuel s'élève en moyenne à deux millions. Cette somme couvre les salaires d'un nombre maximal de 16 stagiaires, les frais de formation et de déplacement (25 000 \$ par stagiaire et par an), les frais de fonctionnement et de maintenance ainsi que le salaire du coordonnateur du programme. Les fonds non dépensés ne sont pas reversés aux ministères ni reportés à l'année suivante.

38

**PARTICIPANTS
DIPLÔMÉS DU
PROGRAMME
SIVULIQTIKSAT
DEPUIS SON
LANCEMENT**

Depuis le lancement du programme, 38 Inuits en sont sortis diplômés.

Maintien en poste au sein du GDN des stagiaires du programme Sivuliqtiksat en date du 31 mars 2020			
	Stages menés à bien	Stages non achevés	Total
Toujours au sein du GDN	29	13	42
Gestion	24	23	47
Poste spécialisé	14	6	20
Total	38	29	67

En date du 31 mars 2020, quatre stagiaires participaient au programme Sivuliqtiksat et occupaient les postes suivants :

- surintendant des écoles, ministère de l'Éducation, Baker Lake;
- gestionnaire, consommateurs, ministère des Services communautaires et gouvernementaux, Iqaluit;
- coordonnateur de l'entretien, ministère des Services communautaires et gouvernementaux, Pond Inlet;
- administrateur du plan d'embauchage des Inuits, Société d'énergie Qulliq, Baker Lake.

Profil d'un diplômé du programme de stages Sivuliqtiksat



Steven Curley, diplômé du programme Sivuliqtiksat

Steven Curley a commencé son stage au ministère de la Culture et du Patrimoine à Iqaluit le 25 septembre 2016 en tant qu'analyste et planificateur de budget. Il a rempli avec succès les exigences de son plan d'apprentissage de stage en décembre 2019 et a été nommé au poste qu'il visait, celui d'analyste et planificateur de budget.

Pendant son stage, avec le soutien de sa famille et de ses collègues, Steven a appris à élaborer les prévisions triennales de recettes et de dépenses du ministère, le budget principal des dépenses et la planification des immobilisations, ainsi qu'à élaborer des rapports sur les écarts. Son stage désormais terminé, Steven s'épanouit dans son nouveau poste passionnant.

Prestation continue des programmes d'embauchage des Inuits

Promotion des programmes et diffusion de l'information

Des bulletins d'information annuels ou semestriels sont diffusés à l'échelle du GDN pour inviter les candidats à postuler aux initiatives d'embauche des Inuits de la division Sivumuaqatigiit. Les

offres de stage du programme Sivuliqtiksat sont également publiées sur le site Web du GDN, dans les journaux du Nord et annoncés à la télévision par câble dans toutes les langues officielles du Nunavut. Enfin, le personnel de la division Sivumuaqatigiit organise des présentations pour promouvoir les initiatives d'embauche des Inuits auprès des employés et des ministères du GDN.

Défis relatifs aux programmes

Certains ministères ont indiqué que leur participation à ces programmes a été limitée ou perturbée en raison d'un manque de personnel et d'un manque de temps pour former le personnel, de leur roulement de personnel et d'autres raisons. En 2019-2020, l'attaque d'un logiciel rançonneur dont a été victime le système de réseau du GDN ainsi que la pandémie de la COVID-19 ont également eu des répercussions sur la prestation de ces programmes.

Évaluation des programmes

Les programmes d'embauchage des Inuits connaissent un succès encourageant depuis leur création. Le personnel de la division Sivumuaqatigiit les étudie régulièrement pour s'assurer de leur efficacité.

Pour de plus amples informations

Vous trouverez ici de plus amples informations sur les processus, les critères, les politiques et les exigences des programmes d'embauche des Inuits de la division Sivumuaqatigiit :

Initiatives pour la formation de la division Sivumuaqatigiit :

<https://www.gov.nu.ca/fr/ressources-humaines/information/initiatives-de-formation-sivumuaqatigiits>

Programme Amaaqtaarniq : <https://gov.nu.ca/fr/ressources-humaines/information/programme-de-parrainage-des-etudes-amaaqtaarniq>

Programme de stages Sivuliqtiksat

https://gov.nu.ca/sites/default/files/sivuliqtiksat_program_guidelines-fr_dec_2019.pdf

Programme d'enrichissement professionnel :

<https://gov.nu.ca/fr/ressources-humaines/information/lignes-directrices-du-programme-denrichissement-professionnel>

Formation de la fonction publique

La division des formations de la fonction publique coordonne les possibilités de formation de la fonction publique pour les employés du GDN, notamment toute une gamme d'ateliers de formation, de cours, de séances d'information et de programmes proposés sous la forme de modules.

En 2019-2020, la division a offert aux fonctionnaires des possibilités d'apprentissage et de formation sur le lieu de travail avec notamment des cours d'apprentissage et de perfectionnement professionnel; des programmes de formation linguistique en Inuktitut, français et anglais; des programmes d'orientation culturelle et d'orientation des employés; un programme de mentorat et le programme de leadership Hivuliqtikhanut. Elle a également aidé les ministères à offrir une formation spécialisée dans des domaines ciblés qui leur sont propres. La division a participé à des salons professionnels et de l'emploi pour promouvoir les possibilités de formation offertes aux employés actuels et futurs du GDN.

Cours d'apprentissage et de perfectionnement professionnel

Pendant l'exercice 2019-2020, ce sont en tout 111 cours d'apprentissage et de perfectionnement qui ont été offerts à 730 participants dans les trois régions du Nunavut. Voici certains des nouveaux cours proposés :

- Communication stratégique
- Aptitudes à déléguer en milieu de travail
- Compétences pratiques en finances pour les gestionnaires dans les secteurs non financiers
- Gestion de projet
- Résolution de conflits
- Rédiger dans un langage clair et simple
- Histoire et gouvernance du Nunavut
- Planifier sa retraite
- Cours d'informatique : bases de l'information, Microsoft Excel, MS Office 365



La division a également reçu un financement du ministère de la Culture et du Patrimoine dans le cadre d'un projet pilote du plan Uqausivut pour offrir des cours d'apprentissage et de perfectionnement en inuktitut et en français. Malheureusement, ces cours ont été annulés en raison de la COVID-19.

En tout, 25 cours ont été annulés à cause des restrictions de mars 2020 engendrées par la pandémie.

Cours d'apprentissage et de perfectionnement professionnel de l'exercice 2019-2020

Région	Nombre de cours	Participants	Inuits	Non-Inuits
Iqaluit	45	335	84	251
Kitikmeot	20	99	39	60
Kivalliq	21	122	58	64
Qikiqtaaluk	17	93	63	30
En ligne	8	81	25	56
Total	111	730	269	461
		Pourcentage (%)	37 %	63 %

Programme d'orientation culturelle

Le GDN considère que les valeurs sociétales inuites constituent les bases d'un gouvernement ouvert, réceptif et responsable. Le GDN s'engage à faire en sorte que les programmes et les services soient plus efficaces et plus pertinents grâce à l'Inuit Qaujimajatuqangit (IQ) et aux valeurs sociétales inuites.

Les séances du programme d'orientation culturelle donnent au personnel du GDN l'occasion d'apprendre l'histoire et la culture du Nunavut et aident les employés à intégrer l'IQ et les valeurs sociétales au milieu de travail. Les sujets abordés sont les suivants :

- l'histoire du Nunavut,
- les valeurs sociétales inuites,
- l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut,
- des activités culturelles inuites.



En 2019-2020, 21 séances d'orientation culturelle ont été organisées et 123 employés y ont participé. Deux ateliers personnalisés intitulés « Inuuqatigiinniq : bien-être et leadership » étaient prévus en collaboration avec le ministère de la Culture et du Patrimoine. Trois séances ont été annulées à cause des restrictions de mars 2020 engendrées par la pandémie. En tout, 39 % des participants étaient inuits.

« Merci d'avoir convié une aînée pour que nous puissions poser des questions et en savoir plus sur la perspective inuite. » – Commentaire d'un participant à la séance d'orientation culturelle organisée à Rankin Inlet en juin 2019. En photo, de gauche à droite : Levinia Brown, aînée; Natasha Tooke; Jessica de Guzman et Maria Lacson.

Séances d'orientation culturelle en 2019-2020

Région	Nombre de séances	Participants	Inuits	Non-Inuits
Iqaluit	6	80	31	49
Kitikmeot	5	13	3	10
Kivalliq	5	17	6	11
Qikiqtaaluk	5	13	8	5
Total	21	123	48	75
		Pourcentage (%)	39 %	61 %



Levinia Brown, une aînée de Rankin Inlet, parle de l'importance culturelle des œuvres d'art inuites lors d'une session d'orientation culturelle en juin 2019.

Programme d'orientation des employés

En vertu de la valeur sociétale inuite Tunnganarniq, le GDN s'est engagé à faire en sorte que son milieu de travail soit convivial, accueillant et tolérant pour les Nunavummiut, nos collègues et toutes les autres personnes. Dans programmes d'orientation actualisés et pertinents sont donc offerts dans ce but à tous les employés du GDN.

Les séances du programme d'orientation des employés donnent au personnel l'occasion de se familiariser avec les activités du GDN et sa culture organisationnelle, les possibilités de formation du personnel ainsi que les services et avantages offerts aux nouveaux employés. Les sujets abordés sont les suivants :

- le mandat du GDN,
- la santé et la sécurité,
- la rémunération et les avantages sociaux,
- la formation et le perfectionnement professionnel.

Les séances du programme d'orientation sont proposées au personnel du GDN tout au long de l'année dans les trois régions du Nunavut. Elles sont conçues pour être dispensées en classe ou par vidéoconférence. Elles sont animées par des employés du GDN avec des conférenciers invités de plusieurs ministères.



« Merci beaucoup pour cette belle séance d'orientation. Ces deux jours ont été très informatifs. Vous avez rendu l'apprentissage ludique. Superbes expériences et des activités interactives. Plus on en sait, mieux on travaille, alors merci d'avoir organisé tout cela », a écrit un participant à l'issue d'une séance d'orientation culturelle à Rankin Inlet en juin 2019. En photo, de gauche à droite : Mercy Antwi, Amanda Anderson, Diane Graham et Cecilia Taipana.

En 2019-2020, 20 séances d'orientation culturelle ont été organisées et 83 employés y ont participé. Deux séances ont été annulées à cause des restrictions de mars 2020 engendrées par la pandémie.

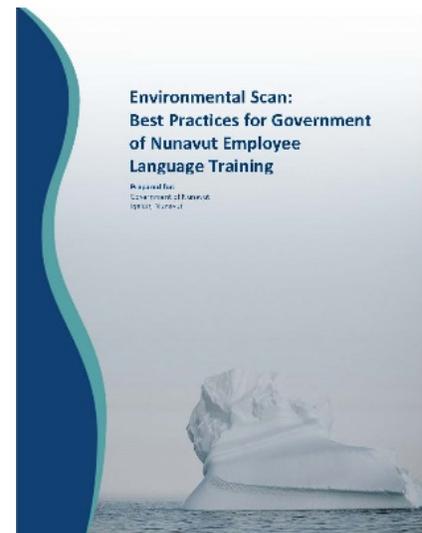
Séances d'orientation des employés en 2019-2020

Région	Nombre de séances	Participants	Inuits	Non-Inuits
Iqaluit	5	51	33	18
Kitikmeot	6	7	2	5
Kivalliq	4	12	1	11
Qikiqtaaluk	5	13	8	5
Total	20	83	44	39
		Pourcentage (%)	53 %	47 %

Formation linguistique

Pour l'exercice 2019-2020, la division des formations de la fonction publique a reçu un financement dans le cadre du plan Uqausivut que gère le ministère de la Culture et du Patrimoine, en plus du budget existant des RH pour la formation linguistique en Inuktitut. Il était prévu d'utiliser cette augmentation de financement en 2019-2020 pour :

- proposer des cours d'apprentissage et de perfectionnement en inuktitut et en français aux employés du GDN dans le cadre d'un projet pilote (mais, celui-ci a été annulé en raison de la COVID-19),
- imprimer et distribuer des ressources d'apprentissage en Inuktitut (projet également annulé en raison de la COVID-19),
- traduire le contenu des cours de perfectionnement professionnel en Inuktitut (projet achevé),
- financer un rapport d'analyse situationnelle des programmes de formation linguistique afin d'éclairer l'élaboration des futurs programmes de formation linguistique du GDN (projet achevé).



Tout au long de l'année, la division des formations de la fonction publique a également travaillé en étroite collaboration avec le ministère de la Culture et du Patrimoine pour déterminer les meilleures pratiques et les processus de création et de prestation de programmes de formation linguistique en prévision du transfert des programmes de formation linguistique au ministère de la Culture et du Patrimoine en 2020-2021. Des cours d'inuktitut et de français étaient prévus pour l'hiver 2020, mais ils ont été retardés, puis annulés à la suite des répercussions de l'attaque du logiciel rançonneur et des restrictions liées à la COVID-19.

Fonds pour la formation spécialisée et l'élaboration 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. Un fonds pour la formation a donc été créé pour offrir des possibilités de formation supplémentaires aux employés du GDN. La division des formations de la fonction publique gère son administration et évalue les résultats annuels du programme.

En 2019-2020, un budget d'un million de dollars a été alloué pour financer les propositions approuvées des ministères du GDN pour de la formation spécialisée et/ou l'élaboration de programmes. L'objectif général de ce financement est de permettre aux employés du GDN de développer des compétences techniques propres à leur travail qui amélioreront la qualité des programmes et de la prestation de services et/ou enrichiront leurs connaissances techniques et professionnelles.

En 2019-2020, la division des formations de la fonction publique a reçu 25 propositions de formation de huit ministères et organismes publics. Un comité interministériel les a ensuite étudiées et notées. Parmi celles-ci, 17 propositions de formation de sept ministères et organismes publics ont été approuvées, notamment :

- une formation aux compétences en pédiatrie (ministère de la Santé),
- une formation pour les coroners (ministère de la Justice),
- des cours de comptabilité accrédités (ministère de la Culture et du Patrimoine),
- une formation en ligne sur l'aide au revenu (ministère des Services à la famille).

En tout, plus de 164 employés (dont 97 Inuits) ont participé à des formations financées par le fonds pour la formation spécialisée et l'élaboration de programmes.

164
EMPLOYÉES ONT
BÉNÉFICIÉ
D'UNE
FORMATION
SPÉCIALISÉE

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, ainsi que sur l'échange d'expériences et de connaissances. Des brochures dans toutes les langues officielles du Nunavut et les documents complets du programme en inuktitut figurent parmi les supports du programme de mentorat.

En 2019-2020, 21 mentors et mentorés ont participé au programme. Leur relation s'est tissée autour de l'un ou de plusieurs des grands sujets suivants :

21
MENTORS ET
MENTORÉS

- les valeurs sociétales inuites,
- le social,
- le leadership,
- des sujets spécialisés,
- le programme de leadership Hivuliqtikhanut.

Programme de leadership Hivuliqtikhanut

Le GDN met en pratique la valeur Qanuqtuurniq (faire preuve d'innovation et d'ingéniosité) en favorisant l'émergence de ses propres chefs de file grâce au programme de leadership Hivuliqtikhanut. Le programme vise à développer les compétences comportementales des leaders à tous les échelons dans le cadre de trois volets distincts qui durent entre 18 et 21 jours : le volet « leaders en devenir », le volet « superviseurs » et le volet « 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, établir une communauté, faire preuve de souplesse et de capacité d'adaptation, et prendre des décisions judicieuses) ainsi que trois compétences techniques (ressources humaines, finances et gestion de programme). 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, sous-ministres et 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 valeurs Pilimmaksarniq, Pijariuqsarniq et Piliriqatigiingniq, et Ikajuqtiingniq, les anciens participants sont invités à jouer bénévolement le rôle de mentors pour les participants actuels dans le cadre du programme de mentorat du GDN.



Aliisa Autut présente son certificat après avoir reçu son diplôme du volet « cadres supérieurs » du programme Hivuliqtikhanut en juin 2019.

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



Eva Noah de Baker Lake s'exprime au nom de sa cohorte lors de la remise des diplômes aux participants du volet « cadres supérieurs »

- maîtrise en administration publique (six crédits, soit deux exemptions de cours, sachant qu'un cours vaut trois crédits),
- maîtrise en gestion de l'information (quatre crédits, soit une exemption de cours facultatif).

Les diplômés de tous les volets du programme Hivuliqtikhanut bénéficient de l'équivalence suivante au Collège de l'Arctique du Nunavut :

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

La deuxième cohorte du volet « cadres supérieurs » du programme Hivuliqtikhanut a reçu son diplôme en juin 2019.

La remise des diplômes de la quatrième cohorte du volet « superviseurs » et de la troisième cohorte du volet « leaders en devenir », a été retardée en raison de la réponse du GDN face à la COVID-19. Ces cohortes, et peut-être une quatrième cohorte du volet « leaders en devenir », recevront leur diplôme au cours de l'exercice 2020-2021.

122

DIPLÔMÉS DU
PROGRAMME DE
PERFECTIONNEMENT
DES LEADERS
HIVULIQTIKHANUT

61 %

DES DIPLÔMÉS SONT
DES INUITS DU
NUNAVUT

Au 31 mars 2020, 122 employés du GDN avaient obtenu leur diplôme dans le cadre de ce programme. Voici quelques chiffres sur les diplômés du programme Hivuliqtikhanut :

61 % sont des Inuits du Nunavut et 39 % sont des non-Inuits,

77 % sont des femmes et 23 % sont des hommes,

58 % sont originaires d'Iqaluit tandis que 42 % sont originaires de neuf autres collectivités du Nunavut,

À ce jour, les participants provenaient de 12 collectivités et 11 ministères du GDN, ainsi que du CAN, de la SHN, de la SÉQ et du Bureau de l'Assemblée législative.

Programme de formation sur l'élaboration de politiques

Le programme de formation sur l'élaboration de politiques est conçu pour les employés du GDN qui désirent s'informer sur l'élaboration des politiques et explorer les possibilités de carrière dans le domaine des politiques publiques. Ce programme appuie de façon générale l'embauchage des employés inuits du GDN dans le domaine des politiques et renforce la capacité en matière de politiques de la fonction publique du Nunavut. L'augmentation du nombre d'employés inuits dans le domaine des politiques permettra l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et programmes qui concordent avec les croyances, les coutumes, les valeurs et la langue des Inuits.

Le programme de formation sur l'élaboration de politiques se décline en trois niveaux : fondements des politiques, formation sur l'élaboration de politiques et formation avancée sur l'élaboration de politiques. La formation « Fondements des politiques » offre au personnel inuit du GDN travaillant dans un secteur extérieur aux politiques l'occasion d'approfondir ses connaissances en la matière dans le contexte propre au Nunavut. Le module de formation offre la possibilité aux employés du GDN travaillant actuellement dans le domaine des politiques d'améliorer leurs compétences. Enfin, la formation avancée sur l'élaboration de politiques s'adresse aux personnes avec au moins deux ans d'expérience en matière de politiques qui souhaitent accéder à un niveau supérieur de connaissances.

En 2019-2019, la division des formations de la fonction publique a permis la remise d'un diplôme à trois cohortes du programme de formation sur l'élaboration de politiques.

- La deuxième cohorte du volet « formation sur l'élaboration de politiques » a reçu son diplôme en juin 2019.
- La troisième cohorte du volet « Fondements des politiques » a reçu son diplôme en décembre 2019.
- La troisième cohorte du volet « formation sur l'élaboration de politiques » a reçu son diplôme en mars 2020.



Remise des diplômes à la troisième cohorte du volet « formation sur l'élaboration de politiques » à Iqaluit en mars 2020.

Au 31 mars 2020, 79 employés du GDN avaient obtenu leur diplôme dans le cadre de ce programme. Voici quelques chiffres sur les participants au programme de formation sur l'élaboration de politiques :

- 77 % sont des Inuits du Nunavut et 23 % des non-Inuits,
- 72 % sont des femmes et 28 % sont des hommes,
- 84 % sont originaires d'Iqaluit tandis que 16 % sont originaires de quatre autres collectivités du Nunavut et du bureau du GDN à Ottawa,

Les participants venaient de 11 ministères du GDN, du CAN, de la SHN et de la SÉQ.

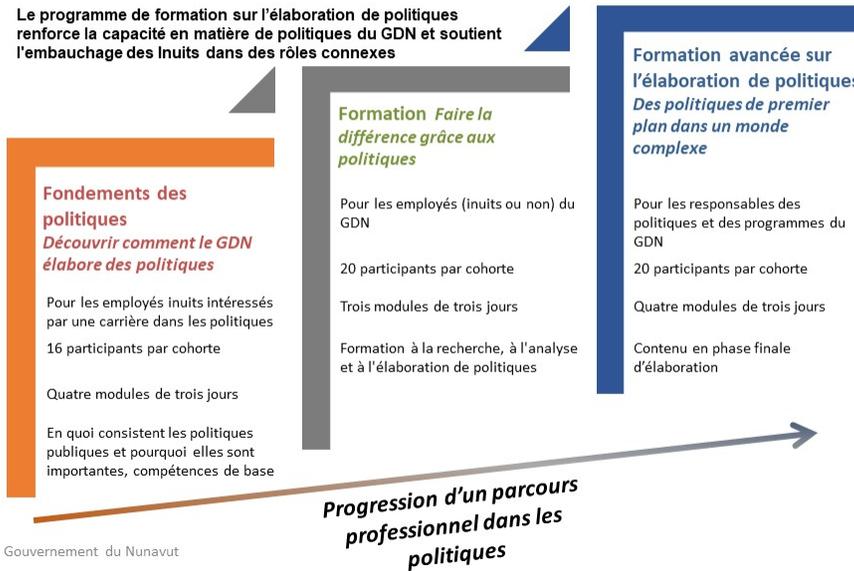


En photo, de gauche à droite : Sheila Kolola, sous-ministre des Ressources humaines; Leesa Sowdluapik, analyste de politiques; Aurèle Thériault, PGF Consultants

« Je vais maintenant commencer une mutation interne en tant qu'analyste de politiques... Merci beaucoup de m'avoir permis de participer aux cours sur les fondements des politiques et à la formation sur l'élaboration de politiques, ils m'ont donné un tremplin vers ce domaine de travail. » – Leesa Sowdluapik, diplômée de la troisième cohorte

Structure du programme de formation sur l'élaboration de politiques

Le programme de formation sur l'élaboration de politiques renforce la capacité en matière de politiques du GDN et soutient l'embauchage des Inuits dans des rôles connexes



Congé d'études

La formation et le perfectionnement professionnel sur la durée des employés sont essentiels à la mise en place d'une fonction publique solide et dévouée à sa mission. Le GDN accorde des congés d'études aux employés sous réserve des besoins opérationnels, des besoins en personnel et des considérations budgétaires.

30
INUITS DU
NUNAVUT EN
CONGÉ D'ÉTUDES

En 2019-2020, 47 employés du GDN (dont 64 % d'Inuits du Nunavut) étaient en congé d'études.

Congés d'études pour l'exercice 2019-2020			
Min.	Inuits	Non-Inuits	Total
CP	0	0	0
SCG	3	1	4
DÉT	1	0	1
ÉDU	14	3	17
EAI	1	0	1
ENV	0	2	2
FIN	3	0	3
MS	6	5	11
RH	0	0	0
JUS	1	1	2
CAN	0	1	1
SÉQ	0	0	0
SF	1	2	3
SHN	0	1	1
BAL	0	1	1
Total	30	17	47

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. Voici quelques exemples des façons dont ces valeurs sociétales inuites sont mises en pratique dans le cadre professionnel.

Inuuqatigiitsiarniq : respecter autrui, entretenir des rapports et faire preuve de 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 favoriser l'impartialité.

Tunnganarniq : favoriser un bon état d'esprit par une attitude accueillante, inclusive et ouverte.

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

Pijitsirniq : servir ou pourvoir la famille et la communauté.

- Dans l'exercice de leurs fonctions, tous les employés du GDN s'efforcent de s'entraider et de se mettre au service de la population du mieux qu'ils le peuvent.

Aajiiqatigiinni : prendre des décisions en s'appuyant sur la discussion et le consensus.

- La consultation et les commentaires de tierces personnes sont nécessaires à la communication et au processus décisionnel. Lorsqu'ils consultent les autres, les employés du GDN comprennent que les gens et les cultures emploient des styles de communication différents.

Pilimmaksarniq et pijariuqsarniq : acquérir des compétences par l'observation, l'encadrement, la pratique et l'effort.

- Tous les employés ont l'occasion d'acquérir des compétences grâce à des possibilités d'apprentissage, de mentorat, de formation, et de perfectionnement professionnel.

Piliriqatigiinni et ikajuqtigiinni : travailler ensemble dans un but commun.

- Tous les employés collaborent en se fondant sur leurs propres connaissances et expériences afin de parvenir à 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.

- Le GDN prend acte de l'exploration de nouvelles idées et encourage cette démarche.

Avatittinnik Kamatsiarniq : respecter la terre, les animaux et l'environnement, et veiller à leur protection.

- Les employés du GDN doivent respecter l'environnement et en prendre soin. Ils sont encouragés à le faire et à avancer sur le chemin d'un avenir durable.



Journées d'immersion culturelle (Journées de l'IQ)

Le GDN donne la possibilité à tous les ministères et organismes publics d'organiser des journées d'immersion culturelle (« journées de l'IQ ») 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. Les journées d'immersion culturelle portent sur les thèmes suivants qu'elles soutiennent :



Danse du tambour à Cambridge Bay. En photo, de gauche à droite : Pamela Gross, directrice générale, Société patrimoniale Kitikmeot; Denise Ohokak; aînée Annie Atighioyak; Uche Iwuji et Lorraine Peterson.

- la compréhension interculturelle entre les employés inuits et non inuits,
- les compétences en matière de survie sur les terres,
- l'appréciation de la nature,
- l'esprit d'équipe,
- les jeux et chants,
- les enseignements et récits,
- la sécurité au travail.



Des membres du personnel du ministère des Services communautaires et gouvernementaux sur le point de commencer leur journée d'immersion culturelle.



Le personnel du ministère du Développement économique



Une belle journée pour la pêche pour le personnel de la SHN.

Les ministères et organismes publics peuvent consacrer deux journées complètes ou quatre demi-journées par an à des activités qui peuvent promouvoir et mettre à l'honneur :

- la compréhension interculturelle entre les employés inuits et non inuits,
- le temps passé sur les terres, les techniques de survie et l'appréciation de la nature,
- les activités culturelles traditionnelles inuites qui facilitent l'établissement d'un esprit d'équipe et l'apprentissage de nouvelles compétences, comme la construction d'iglous, le baseball inuit, les glissades, la coupe de bois de chauffage, la cuisine/le barbecue, la pêche sur glace, la cueillette de baies, la recherche de glace pour l'eau, les jeux, les chansons, etc. et/ou
- les enseignements et récits des aînés et experts culturels inuits.



Tina Qaunirq attrape et relâche un kanajuq (chabot) lors d'une journée d'immersion culturelle du ministère du Développement économique et des Transports.

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.

Sources

Pour dresser un portrait de la fonction publique le plus complet qui soit, le RAFP s'appuie sur des données provenant de diverses sources, présentées ci-dessous. Voici les sources utilisées lors de la préparation de ce rapport :

Vers une fonction publique représentative (RVFPR) – 31 mars 2020

Publié trimestriellement sur le site Web du gouvernement, le rapport RVFPR donne un aperçu des statistiques sur l'emploi. Ces statistiques présentent le niveau d'embauchage 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 RVFPR est annexé à ce rapport.***

Rapport sur l'effectif – Exercice 2019-2020

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 RAFP. Certaines statistiques et analyses du nombre d'employés sont établies en fonction du rapport sur l'effectif, qui ne reflète pas la même période que le rapport RVFPRW. Le fait que les deux rapports couvrent des périodes différentes cause un léger décalage des résultats totaux. Toutefois, les pourcentages globaux restent identiques. Ce rapport contient des renseignements personnels et de caractère privé sur les employés, il 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 : Acronymes

Annexe : Rapport RVFPR du 31 mars 2020 (Suite sur la prochaine page)

Annexe : Acronymes

AEN – Association des enseignants et enseignantes du Nunavut

BAL – Bureau de l'Assemblée législative

BSN – Bureau de la statistique du Nunavut

CAN – Collège de l'Arctique du Nunavut

CMSST – Comité mixte de santé et sécurité au travail

CNPAD – Création de nouveaux postes – avec dotation

CNPSD – Création de nouveaux postes – sans dotation

CP – Ministère de la Culture et du Patrimoine

CSTIT – Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

DÉT – Ministère du Développement économique et des Transports

DIE – Demande d'intervention liée à l'emploi

DOCAD – Demandes d'ouverture de concours – avec dotation

DOCSD – Demandes d'ouverture de concours – sans dotation

EAI – (Ministère de) l'Exécutif et des Affaires intergouvernementales

ÉDU – Ministère de l'Éducation

ÉP – Évaluation des postes

FIN – Ministère des Finances

GDN – Gouvernement du Nunavut

ILD – Invalidité de longue durée

JUS – Ministère de la Justice

MARC – Modes alternatifs de résolution de conflit

MDO – Mesure de dotation occasionnelle

MI – Mutations à l'interne

MS – Ministère de la Santé

ND – Nominations directes

PAEF – Programme d'aide aux employés et à leur famille

PEÉÉÉ – Programme d'emplois d'été équitables pour étudiants

PRÉS – Prix Reconnaissance des états de service

Annexe : Acronymes

PRT – Plan/programme de retour au travail

RAFP – Rapport annuel de la fonction publique

RESA – Demandes de dotation en personnel occasionnel et de relève

RH – Ministère des Ressources humaines

RPC – Régime de pensions du Canada

RVFPR – Rapport Vers une fonction publique représentative

SCG – Ministère des Services communautaires et gouvernementaux

SEN – Syndicat des employés du Nunavut

SÉQ – Société d'énergie Qulliq

SF – Ministère des Services à la famille

SHN – Société d'habitation du Nunavut

SM – Sous-ministre

SMA – Sous-ministre adjointe [f] / Sous-ministre adjoint [m]

SSMT – Santé, sécurité et mieux-être en milieu de travail

Table des matières

Introduction	2	
Sommaire des emplois au gouvernement du Nunavut	3	
Sommaire des emplois par collectivité	4	
Sommaire des emplois par ministère		
Services communautaires et gouvernementaux	5	
Culture et Patrimoine	6	
Développement économique et Transports	7	
Éducation	8	
Environnement	9	
Exécutif et Affaires intergouvernementales	10	
Services à la famille	11	
Finances	12	
Santé	13	
Ressources Humaines	14	
Justice	15	
Bureau de l'Assemblée Législative	16	
Collège de l'Arctique du Nunavut	17	
Société de crédit commercial du Nunavut	18	
Société d'habitation du Nunavut	19	
Société d'énergie Qulliq	20	
Sommaire des emplois du Gouvernement du Nunavut selon l'Examen de la fonction publique		21
Examen de l'embauchage des Inuits du Nunavut	22	
Programme de stages Sivuliqtiksat	23	
Travailleurs occasionnels	24	
Employés de relève et enseignants suppléants	26	

Introduction

Le gouvernement du Nunavut s'efforce de servir les résidents en publiant des données exactes et à jour sur les services publics. Le chapitre 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN) établit l'objectif d'accroître, à un niveau représentatif, le nombre d'Inuits qui occupent un emploi au gouvernement. Le rapport *Vers une fonction publique représentative* met de l'avant les progrès du gouvernement du Nunavut en ce qui concerne le recrutement d'Inuits. Il présente seulement des statistiques sur l'emploi et ne traite pas des enjeux sous-jacents ni des obstacles à l'emploi.

Cet aperçu des statistiques sur l'emploi est publié régulièrement sur le site Web du ministère des Ressources Humaines, et un rapport de synthèse est présenté annuellement à l'Assemblée législative. Ces données appuient le gouvernement du Nunavut dans la planification du recrutement.

Le rapport *Vers une fonction publique représentative* est préparé par le ministère des Finances en collaboration avec tous les ministères et organismes gouvernementaux.

Avis de changement de noms de localités :

Les versions française et anglaise du présent rapport ont été mises à jour pour reconnaître le rétablissement des noms de Cape Dorset et de Hall Beach, à savoir respectivement *Kinngait* et *Sanirajak*, ce que reflètent les versions inuktitute et inuinnaqtune du présent rapport.

Sommaire des emplois dans la fonction publique du gouvernement du Nunavut

Catégories - Ministères, organismes, conseils et sociétés

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Cadres administratifs	41.00	12.00	29.00	71%	13.00	45%
Cadres de gestion	181.00	43.00	138.00	76%	28.00	20%
Gestionnaires intermédiaires	499.00	127.00	372.00	75%	103.00	28%
Professionnels	1,948.63	525.60	1,423.03	73%	405.03	28%
Paraprofessionnels	1,100.33	374.10	726.23	66%	450.07	62%
Personnel de soutien administratif	1,371.98	389.06	982.92	72%	835.62	85%
Total - Catégories d'emploi	5,141.95	1,470.76	3,671.18	71%	1,834.72	50%
Services communautaires et gouvernementaux	455.00	137.00	318.00	70%	137.00	43%
Culture et Patrimoine	97.80	32.00	65.80	67%	53.00	81%
Développement économique et Transports	146.00	51.00	95.00	65%	58.00	61%
Éducation	1,347.74	171.00	1,176.74	87%	564.74	48%
Environnement	141.50	51.50	90.00	64%	44.00	49%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	85.00	25.00	60.00	71%	48.00	80%
Services à la famille	243.87	53.50	190.37	78%	120.37	63%
Finances	220.00	64.00	156.00	71%	63.00	40%
Santé	1,260.87	565.67	695.21	55%	345.54	50%
Ressources Humaines	112.00	39.00	73.00	65%	42.00	58%
Justice	398.00	113.00	285.00	72%	124.00	44%
Bureau de l'Assemblée Législative	44.00	10.00	34.00	77%	18.00	53%
Total - Ministères du Gouvernement du Nunavut	4,551.78	1,312.66	3,239.12	71%	1,617.65	50%
Collège de l'Arctique du Nunavut	250.77	88.50	162.27	65%	90.27	56%
Société de crédit commercial du Nunavut	6.00	2.00	4.00	67%	1.00	25%
Société d'habitation du Nunavut	124.00	38.00	86.00	69%	36.00	42%
Société d'énergie Qulliq	209.40	29.60	179.80	86%	89.80	50%
Total - Organismes, conseils et sociétés	590.17	158.10	432.07	73%	217.07	50%
Total	5,141.95	1,470.76	3,671.18	71%	1,834.72	50%

Ces chiffres ne tiennent pas compte des représentants élus et du personnel politique

Sommaire des emplois par collectivité

Collectivité	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Arctic Bay	54.37	10.77	43.60	80%	29.60	68%
Clyde River	81.93	16.77	65.17	80%	47.17	72%
Grise Fiord	24.42	7.77	16.65	68%	12.65	76%
Igloolik	191.77	55.77	136.00	71%	78.00	57%
Iqaluit	2,112.13	656.17	1,455.97	69%	494.50	34%
Kimmirut	42.21	11.77	30.44	72%	18.19	60%
Kinngait	144.77	36.77	108.00	75%	58.00	54%
Pangnirtung	167.55	51.52	116.03	69%	77.03	66%
Pond Inlet	176.80	60.27	116.53	66%	70.53	61%
Qikiqtarjuaq	44.93	11.77	33.17	74%	23.17	70%
Resolute Bay	29.12	12.37	16.75	58%	7.00	42%
Sanikiluaq	60.89	13.77	47.12	77%	32.12	68%
Sanirajak	57.65	13.51	44.13	77%	29.13	66%
Total - Baffin	3,188.53	958.96	2,229.56	70%	977.10	44%
Arviat	243.07	51.53	191.53	79%	124.53	65%
Baker Lake	196.07	40.27	155.80	79%	86.80	56%
Chesterfield Inlet	41.37	8.27	33.11	80%	22.11	67%
Coral Harbour	67.25	12.27	54.98	82%	35.98	65%
Naujaat	73.87	15.27	58.60	79%	30.60	52%
Rankin Inlet	525.73	140.77	384.97	73%	235.97	61%
Whale Cove	41.93	13.27	28.67	68%	15.67	55%
Total - Kivalliq	1,189.29	281.63	907.65	76%	551.65	61%
Cambridge Bay	335.87	121.37	214.50	64%	107.50	50%
Gjoa Haven	120.48	30.27	90.22	75%	62.22	69%
Kugaaruk	59.63	9.50	50.13	84%	30.13	60%
Kugluktuk	162.50	47.77	114.73	71%	62.73	55%
Taloyoak	61.15	13.77	47.38	77%	33.38	70%
Total - Kitikmeot	739.63	222.67	516.97	70%	295.97	57%
Churchill	8.50	4.50	4.00	47%	1.00	25%
Edmonton	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Gatineau	2.00	2.00	-	-	-	-
Ottawa	6.00	-	6.00	100%	4.00	67%
Winnipeg	7.00	1.00	6.00	86%	4.00	67%
Total - Autres	24.50	7.50	17.00	69%	10.00	59%
Total	5,141.95	1,470.76	3,671.18	71%	1,834.72	50%

Services communautaires et gouvernementaux

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	3.00	1.00	2.00	67%	-	-
Cadres de gestion	20.00	5.00	15.00	75%	3.00	20%
Gestionnaires intermédiaires	59.00	12.00	47.00	80%	11.00	23%
Professionnels	121.00	44.00	77.00	64%	14.00	18%
Paraprofessionnels	199.00	61.00	138.00	69%	72.00	52%
Personnel de soutien administratif	53.00	14.00	39.00	74%	37.00	95%
Total	455.00	137.00	318.00	70%	137.00	43%

Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Arviat	4.00	-	4.00	100%	2.00	50%
Baker Lake	17.00	5.00	12.00	71%	8.00	67%
Cambridge Bay	45.00	9.00	36.00	80%	16.00	44%
Chesterfield Inlet	2.00	2.00	-	-	-	-
Clyde River	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Coral Harbour	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Gjoa Haven	3.00	1.00	2.00	67%	-	-
Grise Fiord	1.00	1.00	-	-	-	-
Igloodik	4.00	3.00	1.00	25%	1.00	100%
Iqaluit	203.00	63.00	140.00	69%	34.00	24%
Kimmirut	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Kinngait	25.00	10.00	15.00	60%	9.00	60%
Kugaaruk	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Kugluktuk	12.00	1.00	11.00	92%	4.00	36%
Naujaat	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Pangnirtung	3.00	1.00	2.00	67%	2.00	100%
Pond Inlet	35.00	15.00	20.00	57%	13.00	65%
Qikiqtarjuaq	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Rankin Inlet	77.00	16.00	61.00	79%	35.00	57%
Resolute Bay	2.00	2.00	-	-	-	-
Sanikiluaq	2.00	1.00	1.00	50%	-	-
Sanirajak	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Taloyoak	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Whale Cove	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Total	455.00	137.00	318.00	70%	137.00	43%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	203.00	63.00	140.00	69%	34.00	24%
Autres localités	252.00	74.00	178.00	71%	103.00	58%
Total	455.00	137.00	318.00	70%	137.00	43%

Culture et Patrimoine

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Cadres de gestion	7.00	3.00	4.00	57%	2.00	50%
Gestionnaires intermédiaires	16.00	3.00	13.00	81%	10.00	77%
Professionnels	46.00	15.00	31.00	67%	26.00	84%
Paraprofessionnels	8.00	4.00	4.00	50%	3.00	75%
Personnel de soutien administratif	18.80	7.00	11.80	63%	10.00	85%
Total	97.80	32.00	65.80	67%	53.00	81%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Baker Lake	5.00	1.00	4.00	80%	3.00	75%
Gatineau	2.00	2.00	-	-	-	-
Igloolik	21.00	5.00	16.00	76%	12.00	75%
Iqaluit	58.80	21.00	37.80	64%	30.00	79%
Kugluktuk	11.00	3.00	8.00	73%	8.00	100%
Total	97.80	32.00	65.80	67%	53.00	81%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	58.80	21.00	37.80	64%	30.00	79%
Autres localités	39.00	11.00	28.00	72%	23.00	82%
Total	97.80	32.00	65.80	67%	53.00	81%

Développement économique et Transports

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	3.00	1.00	2.00	67%	-	-
Cadres de gestion	12.00	1.00	11.00	92%	5.00	45%
Gestionnaires intermédiaires	29.00	13.00	16.00	55%	7.00	44%
Professionnels	40.00	16.00	24.00	60%	13.00	54%
Paraprofessionnels	34.00	12.00	22.00	65%	16.00	73%
Personnel de soutien administratif	28.00	8.00	20.00	71%	17.00	85%
Total	146.00	51.00	95.00	65%	58.00	61%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arviat	4.00	1.00	3.00	75%	2.00	67%
Cambridge Bay	7.00	2.00	5.00	71%	3.00	60%
Gjoa Haven	7.00	3.00	4.00	57%	3.00	75%
Iqaluit	66.00	26.00	40.00	61%	20.00	50%
Kinngait	2.00	1.00	1.00	50%	-	-
Kugluktuk	9.00	3.00	6.00	67%	3.00	50%
Pangnirtung	11.00	4.00	7.00	64%	6.00	86%
Pond Inlet	9.00	1.00	8.00	89%	8.00	100%
Rankin Inlet	30.00	9.00	21.00	70%	13.00	62%
Resolute Bay	1.00	1.00	-	-	-	-
Total	146.00	51.00	95.00	65%	58.00	61%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	66.00	26.00	40.00	61%	20.00	50%
Autres localités	80.00	25.00	55.00	69%	38.00	69%
Total	146.00	51.00	95.00	65%	58.00	61%

Éducation

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Cadres de gestion	20.00	4.00	16.00	80%	3.00	19%
Gestionnaires intermédiaires	74.00	9.00	65.00	88%	13.00	20%
Professionnels	769.53	60.50	709.03	92%	204.03	29%
Paraprofessionnels	172.50	39.50	133.00	77%	111.50	84%
Personnel de soutien administratif	309.71	58.00	251.71	81%	232.21	92%
Total	1,347.74	171.00	1,176.74	87%	564.74	48%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	27.50	2.50	25.00	91%	15.00	60%
Arviat	117.00	19.00	98.00	84%	60.00	61%
Baker Lake	79.80	8.00	71.80	90%	30.80	43%
Cambridge Bay	52.00	8.00	44.00	85%	17.00	39%
Chesterfield Inlet	21.30	-	21.30	100%	13.30	62%
Clyde River	38.00	3.00	35.00	92%	24.00	69%
Coral Harbour	30.88	-	30.88	100%	16.88	55%
Gjoa Haven	46.22	5.00	41.22	89%	26.22	64%
Grise Fiord	9.25	-	9.25	100%	5.25	57%
Igloodik	71.50	7.50	64.00	90%	27.00	42%
Iqaluit	271.50	48.00	223.50	82%	63.50	28%
Kimmirut	17.81	1.50	16.31	92%	7.06	43%
Kinngait	49.50	0.50	49.00	99%	24.00	49%
Kugaaruk	33.73	2.00	31.73	94%	16.73	53%
Kugluktuk	65.73	11.00	54.73	83%	20.73	38%
Nauyasat	45.50	3.50	42.00	92%	18.00	43%
Pangnirtung	58.25	4.25	54.00	93%	35.00	65%
Pond Inlet	87.00	26.50	60.50	70%	32.50	54%
Qikiqtarjuaq	20.00	1.00	19.00	95%	12.00	63%
Rankin Inlet	77.97	7.00	70.97	91%	29.97	42%
Resolute Bay	10.25	1.50	8.75	85%	2.00	23%
Sanikiluaq	35.49	4.00	31.49	89%	22.49	71%
Sanirajak	31.75	3.25	28.50	90%	17.50	61%
Taloyoak	30.78	4.00	26.78	87%	18.78	70%
Whale Cove	19.03	-	19.03	100%	9.03	47%
Total	1,347.74	171.00	1,176.74	87%	564.74	48%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	271.50	48.00	223.50	82%	63.50	28%
Autres localités	1,076.24	123.00	953.24	89%	501.24	53%
Total	1,347.74	171.00	1,176.74	87%	564.74	48%

Environnement

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Cadres de gestion	7.00	2.00	5.00	71%	1.00	20%
Gestionnaires intermédiaires	18.00	7.00	11.00	61%	3.00	27%
Professionnels	35.00	18.00	17.00	49%	3.00	18%
Paraprofessionnels	68.00	22.00	46.00	68%	28.00	61%
Personnel de soutien administratif	11.50	2.50	9.00	78%	8.00	89%
Total	141.50	51.50	90.00	64%	44.00	49%

Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Arviat	9.00	1.00	8.00	89%	4.00	50%
Baker Lake	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Cambridge Bay	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Chesterfield Inlet	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Clyde River	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Coral Harbour	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Gjoa Haven	1.00	-	1.00	100%	-	-
Grise Fiord	1.00	1.00	-	-	-	-
Igloodik	18.00	10.00	8.00	44%	1.00	13%
Iqaluit	64.00	24.00	40.00	63%	13.00	33%
Kimmirut	2.50	0.50	2.00	80%	2.00	100%
Kinngait	1.00	1.00	-	-	-	-
Kugaaruk	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Kugluktuk	12.00	4.00	8.00	67%	6.00	75%
Nauyasat	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Pangnirtung	4.00	4.00	-	-	-	-
Pond Inlet	7.00	1.00	6.00	86%	4.00	67%
Qikiqtarjuaq	1.00	1.00	-	-	-	-
Rankin Inlet	5.00	2.00	3.00	60%	2.00	67%
Resolute Bay	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Sanikiluaq	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Sanirajak	1.00	-	1.00	100%	-	-
Taloyoak	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Whale Cove	1.00	1.00	-	-	-	-
Total	141.50	51.50	90.00	64%	44.00	49%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	64.00	24.00	40.00	63%	13.00	33%
Autres localités	77.50	27.50	50.00	65%	31.00	62%
Total	141.50	51.50	90.00	64%	44.00	49%

Exécutif et Affaires intergouvernementales

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	4.00	1.00	3.00	75%	2.00	67%
Cadres de gestion	8.00	1.00	7.00	88%	4.00	57%
Gestionnaires intermédiaires	9.00	3.00	6.00	67%	5.00	83%
Professionnels	24.00	12.00	12.00	50%	6.00	50%
Paraprofessionnels	6.00	2.00	4.00	67%	4.00	100%
Personnel de soutien administratif	34.00	6.00	28.00	82%	27.00	96%
Total	85.00	25.00	60.00	71%	48.00	80%

Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Arviat	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Baker Lake	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Cambridge Bay	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Chesterfield Inlet	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Clyde River	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Coral Harbour	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Gjoa Haven	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Grise Fiord	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Igloolik	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Iqaluit	48.00	17.00	31.00	65%	21.00	68%
Kimmirut	1.00	1.00	-	-	-	-
Kinngait	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Kugaaruk	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Kugluktuk	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Nauyasat	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Ottawa	4.00	-	4.00	100%	2.00	50%
Pangnirtung	10.00	7.00	3.00	30%	3.00	100%
Pond Inlet	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Qikiqtarjuaq	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Rankin Inlet	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Resolute Bay	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Sanikiluaq	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Sanirajak	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Taloyoak	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Whale Cove	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Total	85.00	25.00	60.00	71%	48.00	80%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	48.00	17.00	31.00	65%	21.00	68%
Autres localités	37.00	8.00	29.00	78%	27.00	93%
Total	85.00	25.00	60.00	71%	48.00	80%

Services à la famille

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Cadres de gestion	15.00	6.00	9.00	60%	1.00	11%
Gestionnaires intermédiaires	24.00	4.00	20.00	83%	10.00	50%
Professionnels	92.00	29.00	63.00	68%	21.00	33%
Paraprofessionnels	83.77	11.00	72.77	87%	64.77	89%
Personnel de soutien administratif	27.10	3.50	23.60	87%	22.60	96%
Total	243.87	53.50	190.37	78%	120.37	63%

Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	4.00	1.00	3.00	75%	3.00	100%
Arviat	18.53	4.00	14.53	78%	13.53	93%
Baker Lake	7.00	1.00	6.00	86%	5.00	83%
Cambridge Bay	14.00	4.00	10.00	71%	9.00	90%
Chesterfield Inlet	1.50	1.00	0.50	33%	0.50	100%
Clyde River	4.07	1.00	3.07	75%	2.07	67%
Coral Harbour	3.00	-	3.00	100%	2.00	67%
Edmonton	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Gjoa Haven	4.00	1.00	3.00	75%	3.00	100%
Grise Fiord	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Igloolik	7.00	2.00	5.00	71%	4.00	80%
Iqaluit	99.00	22.00	77.00	78%	30.00	39%
Kimmirut	1.53	-	1.53	100%	0.53	35%
Kinngait	5.00	1.00	4.00	80%	2.00	50%
Kugaaruk	2.53	-	2.53	100%	2.53	100%
Kugluktuk	6.50	2.00	4.50	69%	4.50	100%
Nauyasat	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Ottawa	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Pangnirtung	19.03	2.50	16.53	87%	10.53	64%
Pond Inlet	4.53	-	4.53	100%	3.53	78%
Qikiqtarjuaq	2.53	1.00	1.53	61%	1.53	100%
Rankin Inlet	21.00	7.00	14.00	67%	13.00	93%
Resolute Bay	1.00	-	1.00	100%	-	-
Sanikiluaq	2.53	-	2.53	100%	1.53	61%
Sanirajak	3.53	1.00	2.53	72%	1.53	61%
Taloyoak	4.50	1.00	3.50	78%	1.50	43%
Whale Cove	2.53	1.00	1.53	61%	1.53	100%
Total	243.87	53.50	190.37	78%	120.37	63%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	99.00	22.00	77.00	78%	30.00	39%
Autres localités	144.87	31.50	113.37	78%	90.37	80%
Total	243.87	53.50	190.37	78%	120.37	63%

Finances

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	4.00	1.00	3.00	75%	-	-
Cadres de gestion	12.00	2.00	10.00	83%	1.00	10%
Gestionnaires intermédiaires	32.00	10.00	22.00	69%	4.00	18%
Professionnels	50.00	18.00	32.00	64%	5.00	16%
Paraprofessionnels	87.00	23.00	64.00	74%	30.00	47%
Personnel de soutien administratif	35.00	10.00	25.00	71%	23.00	92%
Total	220.00	64.00	156.00	71%	63.00	40%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Cambridge Bay	20.00	9.00	11.00	55%	5.00	45%
Igloolik	9.00	4.00	5.00	56%	5.00	100%
Iqaluit	159.00	46.00	113.00	71%	32.00	28%
Rankin Inlet	32.00	5.00	27.00	84%	21.00	78%
Total	220.00	64.00	156.00	71%	63.00	40%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	159.00	46.00	113.00	71%	32.00	28%
Autres localités	61.00	18.00	43.00	70%	31.00	72%
Total	220.00	64.00	156.00	71%	63.00	40%

Santé

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	5.00	4.00	1.00	20%	-	-
Cadres de gestion	32.00	12.00	20.00	63%	1.00	5%
Gestionnaires intermédiaires	112.00	40.00	72.00	64%	8.00	11%
Professionnels	382.50	193.50	189.00	49%	18.00	10%
Paraprofessionnels	206.17	119.50	86.67	42%	25.00	29%
Personnel de soutien administratif	523.21	196.67	326.54	62%	293.54	90%
Total	1,260.87	565.67	695.21	55%	345.54	50%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	14.00	7.00	7.00	50%	3.00	43%
Arviat	35.00	12.00	23.00	66%	14.00	61%
Baker Lake	32.00	15.00	17.00	53%	12.00	71%
Cambridge Bay	133.60	75.10	58.50	44%	32.50	56%
Chesterfield Inlet	11.71	5.00	6.71	57%	4.71	70%
Churchill	8.50	4.50	4.00	47%	1.00	25%
Clyde River	17.00	6.50	10.50	62%	6.50	62%
Coral Harbour	21.50	9.00	12.50	58%	8.50	68%
Gjoa Haven	47.00	17.00	30.00	64%	22.00	73%
Grise Fiord	8.30	5.50	2.80	34%	2.80	100%
Igloolik	46.00	18.00	28.00	61%	20.00	71%
Iqaluit	467.23	190.57	276.67	59%	84.00	30%
Kimmirut	12.50	5.50	7.00	56%	5.00	71%
Kinngait	27.00	15.00	12.00	44%	8.00	67%
Kugaaruk	15.50	6.50	9.00	58%	5.00	56%
Kugluktuk	28.00	17.50	10.50	38%	7.50	71%
Nauyasat	19.50	10.50	9.00	46%	6.00	67%
Pangnirtung	53.00	22.50	30.50	58%	17.50	57%
Pond Inlet	26.00	13.50	12.50	48%	5.50	44%
Qikiqtarjuaq	14.53	6.50	8.03	55%	5.03	63%
Rankin Inlet	147.00	61.00	86.00	59%	53.00	62%
Resolute Bay	10.00	7.00	3.00	30%	2.00	67%
Sanikiluaq	15.00	8.50	6.50	43%	4.50	69%
Sanirajak	14.50	8.00	6.50	45%	4.50	69%
Taloyoak	16.00	7.50	8.50	53%	5.50	65%
Whale Cove	13.50	10.00	3.50	26%	1.50	43%
Winnipeg	7.00	1.00	6.00	86%	4.00	67%
Total	1,260.87	565.67	695.21	55%	345.54	50%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	467.23	190.57	276.67	59%	84.00	30%
Autres localités	793.64	375.10	418.54	53%	261.54	62%
Total	1,260.87	565.67	695.21	55%	345.54	50%

Ressources Humaines

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	3.00	1.00	2.00	67%	1.00	50%
Cadres de gestion	7.00	1.00	6.00	86%	3.00	50%
Gestionnaires intermédiaires	15.00	5.00	10.00	67%	4.00	40%
Professionnels	46.00	16.00	30.00	65%	11.00	37%
Paraprofessionnels	27.00	11.00	16.00	59%	14.00	88%
Personnel de soutien administratif	14.00	5.00	9.00	64%	9.00	100%
Total	112.00	39.00	73.00	65%	42.00	58%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Cambridge Bay	6.00	1.00	5.00	83%	4.00	80%
Igloolik	7.00	3.00	4.00	57%	4.00	100%
Iqaluit	91.00	33.00	58.00	64%	29.00	50%
Rankin Inlet	8.00	2.00	6.00	75%	5.00	83%
Total	112.00	39.00	73.00	65%	42.00	58%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	91.00	33.00	58.00	64%	29.00	50%
Autres localités	21.00	6.00	15.00	71%	13.00	87%
Total	112.00	39.00	73.00	65%	42.00	58%

Justice

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	3.00	2.00	1.00	33%	1.00	100%
Cadres de gestion	8.00	1.00	7.00	88%	-	-
Gestionnaires intermédiaires	26.00	4.00	22.00	85%	7.00	32%
Professionnels	73.00	26.00	47.00	64%	11.00	23%
Paraprofessionnels	79.00	35.00	44.00	56%	20.00	45%
Personnel de soutien administratif	209.00	45.00	164.00	78%	85.00	52%
Total	398.00	113.00	285.00	72%	124.00	44%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Arviat	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Baker Lake	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Cambridge Bay	6.00	1.00	5.00	83%	3.00	60%
Clyde River	1.00	1.00	-	-	-	-
Coral Harbour	3.00	-	3.00	100%	3.00	100%
Gjoa Haven	7.00	2.00	5.00	71%	4.00	80%
Igloolik	1.00	-	1.00	100%	-	-
Iqaluit	292.00	89.00	203.00	70%	66.00	33%
Kimmirut	2.00	2.00	-	-	-	-
Kinngait	4.00	2.00	2.00	50%	2.00	100%
Kugluktuk	14.00	4.00	10.00	71%	7.00	70%
Ottawa	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Pangnirtung	3.00	2.00	1.00	33%	1.00	100%
Pond Inlet	4.00	3.00	1.00	25%	-	-
Qikiqtarjuaq	1.00	1.00	-	-	-	-
Rankin Inlet	50.00	5.00	45.00	90%	30.00	67%
Sanikiluaq	1.00	-	1.00	100%	-	-
Sanirajak	1.00	1.00	-	-	-	-
Taloyoak	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Total	398.00	113.00	285.00	72%	124.00	44%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	292.00	89.00	203.00	70%	66.00	33%
Autres localités	106.00	24.00	82.00	77%	58.00	71%
Total	398.00	113.00	285.00	72%	124.00	44%

Bureau de l'Assemblée Législative

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	2.00	1.00	1.00	50%	-	-
Cadres de gestion	5.00	1.00	4.00	80%	-	-
Gestionnaires intermédiaires	5.00	-	5.00	100%	2.00	40%
Professionnels	18.00	6.00	12.00	67%	7.00	58%
Paraprofessionnels	8.00	-	8.00	100%	5.00	63%
Personnel de soutien administratif	6.00	2.00	4.00	67%	4.00	100%
Total	44.00	10.00	34.00	77%	18.00	53%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Iqaluit	39.00	9.00	30.00	77%	15.00	50%
Rankin Inlet	5.00	1.00	4.00	80%	3.00	75%
Total	44.00	10.00	34.00	77%	18.00	53%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	39.00	9.00	30.00	77%	15.00	50%
Autres localités	5.00	1.00	4.00	80%	3.00	75%
Total	44.00	10.00	34.00	77%	18.00	53%

Collège de l'Arctique du Nunavut

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Cadres de gestion	8.00	2.00	6.00	75%	2.00	33%
Gestionnaires intermédiaires	26.00	6.00	20.00	77%	10.00	50%
Professionnels	131.60	48.60	83.00	63%	34.00	41%
Paraprofessionnels	27.50	12.50	15.00	55%	10.00	67%
Personnel de soutien administratif	55.67	19.40	36.27	65%	32.27	89%
Total	250.77	88.50	162.27	65%	90.27	56%

Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	1.27	0.27	1.00	79%	1.00	100%
Arviat	17.53	7.53	10.00	57%	8.00	80%
Baker Lake	3.27	1.27	2.00	61%	2.00	100%
Cambridge Bay	21.27	5.27	16.00	75%	7.00	44%
Chesterfield Inlet	1.27	0.27	1.00	79%	-	-
Clyde River	16.27	5.27	11.00	68%	9.00	82%
Coral Harbour	3.27	2.27	1.00	31%	1.00	100%
Gjoa Haven	2.27	1.27	1.00	44%	1.00	100%
Grise Fiord	1.27	0.27	1.00	79%	1.00	100%
Igloodik	4.27	3.27	1.00	23%	1.00	100%
Iqaluit	107.60	34.60	73.00	68%	30.00	41%
Kimmirut	1.27	0.27	1.00	79%	1.00	100%
Kinngait	1.27	0.27	1.00	79%	1.00	100%
Kugaaruk	2.27	-	2.27	100%	1.27	56%
Kugluktuk	1.27	0.27	1.00	79%	1.00	100%
Naujaat	1.27	0.27	1.00	79%	1.00	100%
Pangnirtung	4.27	3.27	1.00	23%	1.00	100%
Pond Inlet	1.27	0.27	1.00	79%	1.00	100%
Qikiqtarjuaq	1.27	0.27	1.00	79%	1.00	100%
Rankin Inlet	50.77	20.77	30.00	59%	20.00	67%
Resolute Bay	1.27	0.27	1.00	79%	-	-
Sanikiluaq	1.27	0.27	1.00	79%	-	-
Sanirajak	1.27	0.27	1.00	79%	1.00	100%
Taloyoak	1.27	0.27	1.00	79%	-	-
Whale Cove	1.27	0.27	1.00	79%	-	-
Total	250.77	88.50	162.27	65%	90.27	56%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	107.60	34.60	73.00	68%	30.00	41%
Autres localités	143.17	53.90	89.27	62%	60.27	68%
Total	250.77	88.50	162.27	65%	90.27	56%

Société de crédit commercial du Nunavut

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	-	-	-	-	-	-
Cadres de gestion	1.00	-	1.00	100%	-	-
Gestionnaires intermédiaires	-	-	-	-	-	-
Professionnels	1.00	-	1.00	100%	-	-
Paraprofessionnels	1.00	-	1.00	100%	-	-
Personnel de soutien administratif	3.00	2.00	1.00	33%	1.00	100%
Total	6.00	2.00	4.00	67%	1.00	25%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Iqaluit	6.00	2.00	4.00	67%	1.00	25%
Total	6.00	2.00	4.00	67%	1.00	25%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	6.00	2.00	4.00	67%	1.00	25%
Autres localités	-	-	-	-	-	-
Total	6.00	2.00	4.00	67%	1.00	25%

Société d'habitation du Nunavut

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Cadres de gestion	9.00	1.00	8.00	89%	2.00	25%
Gestionnaires intermédiaires	25.00	5.00	20.00	80%	4.00	20%
Professionnels	20.00	11.00	9.00	45%	-	-
Paraprofessionnels	48.00	13.00	35.00	73%	17.00	49%
Personnel de soutien administratif	20.00	8.00	12.00	60%	12.00	100%
Total	124.00	38.00	86.00	69%	36.00	42%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arviat	34.00	7.00	27.00	79%	17.00	63%
Cambridge Bay	15.00	4.00	11.00	73%	4.00	36%
Iqaluit	45.00	18.00	27.00	60%	6.00	22%
Kinngait	27.00	6.00	21.00	78%	9.00	43%
Rankin Inlet	3.00	3.00	-	-	-	-
Total	124.00	38.00	86.00	69%	36.00	42%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	45.00	18.00	27.00	60%	6.00	22%
Autres localités	79.00	20.00	59.00	75%	30.00	51%
Total	124.00	38.00	86.00	69%	36.00	42%

Société d'énergie Qulliq

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Cadres de gestion	10.00	1.00	9.00	90%	-	-
Gestionnaires intermédiaires	29.00	6.00	23.00	79%	5.00	22%
Professionnels	99.00	12.00	87.00	88%	32.00	37%
Paraprofessionnels	45.40	8.60	36.80	81%	29.80	81%
Personnel de soutien administratif	24.00	2.00	22.00	92%	22.00	100%
Total	209.40	29.60	179.80	86%	89.80	50%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Arviat	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Baker Lake	47.00	9.00	38.00	81%	22.00	58%
Cambridge Bay	13.00	2.00	11.00	85%	5.00	45%
Chesterfield Inlet	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Clyde River	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Coral Harbour	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Gjoa Haven	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Grise Fiord	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Igloodik	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Iqaluit	95.00	13.00	82.00	86%	20.00	24%
Kimmirut	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Kinngait	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Kugaaruk	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Kugluktuk	2.00	2.00	-	-	-	-
Naujaat	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Pangnirtung	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Pond Inlet	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Qikiqtarjuaq	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Rankin Inlet	18.00	2.00	16.00	89%	10.00	63%
Resolute Bay	1.60	0.60	1.00	63%	1.00	100%
Sanikiluaq	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Sanirajak	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Taloyoak	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Whale Cove	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Total	209.40	29.60	179.80	86%	89.80	50%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	95.00	13.00	82.00	86%	20.00	24%
Autres localités	114.40	16.60	97.80	85%	69.80	71%
Total	209.40	29.60	179.80	86%	89.80	50%

Sommaire des emplois du Gouvernement du Nunavut selon l'Examen de la fonction publique

Catégories de l'ensemble des organismes, commissions et sociétés

	Nombre total de postes				Capacité (%)			
	juin 2019	septembre 2019	décembre 2019	mars 2020	juin 2019	septembre 2019	décembre 2019	mars 2020
Cadres administratifs	42.00	42.00	41.00	41.00	74%	69%	73%	71%
Cadres de gestion	176.00	175.00	181.00	181.00	77%	77%	76%	76%
Gestionnaires intermédiaires	496.00	500.00	500.00	499.00	74%	75%	75%	75%
Professionnels	1,910.13	1,935.67	1,946.63	1,948.63	73%	72%	72%	73%
Paraprofessionnels	1,101.33	1,113.83	1,108.17	1,100.33	65%	66%	67%	66%
Personnel de soutien administratif	1,344.81	1,370.98	1,366.98	1,371.98	72%	71%	72%	72%
Total - Catégories d'emploi	5,070.28	5,137.48	5,143.78	5,141.95	71%	71%	71%	71%
Services communautaires et gouvernementaux	454.00	455.00	455.00	455.00	67%	73%	73%	70%
Culture et Patrimoine	97.80	97.80	97.80	97.80	73%	72%	71%	67%
Développement économique et Transports	146.00	146.00	146.00	146.00	67%	64%	65%	65%
Éducation	1,326.74	1,346.74	1,347.74	1,347.74	86%	86%	86%	87%
Environnement	141.50	141.50	141.50	141.50	63%	65%	64%	64%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	85.00	85.00	85.00	85.00	75%	76%	74%	71%
Services à la famille	239.87	239.87	244.87	243.87	75%	77%	76%	78%
Finances	220.00	220.00	220.00	220.00	73%	71%	72%	71%
Santé	1,217.71	1,260.41	1,260.71	1,260.87	56%	54%	54%	55%
Ressources Humaines	112.00	112.00	112.00	112.00	0.60	59%	65%	65%
Justice	398.00	398.00	398.00	398.00	69%	71%	72%	72%
Bureau de l'Assemblée Législative	44.00	44.00	44.00	44.00	86%	82%	80%	77%
Total des ministères du gouvernement du Nunavut	4,482.61	4,546.31	4,552.61	4,551.78	71%	71%	71%	71%
Collège de l'Arctique du Nunavut	251.27	252.77	252.77	250.77	62%	64%	63%	65%
Société de crédit commercial du Nunavut	6.00	6.00	6.00	6.00	67%	67%	67%	67%
Société d'habitation du Nunavut	123.00	123.00	123.00	124.00	71%	71%	69%	69%
Société d'énergie Qulliq	207.40	209.40	209.40	209.40	90%	88%	85%	86%
Total - Organismes, commissions et sociétés	587.67	591.17	591.17	590.17	74%	74%	72%	73%
Total	5,070.28	5,137.48	5,143.78	5,141.95	71%	71%	71%	71%

Examen de l'embauchage des Inuits du Nunavut

Catégories de l'ensemble des organismes, commissions et sociétés

	Nombre total de postes				Capacité (%)			
	juin 2019	septembre 2019	décembre 2019	mars 2020	juin 2019	septembre 2019	décembre 2019	mars 2020
Cadres administratifs	12.00	12.00	13.00	13.00	39%	41%	43%	45%
Cadres de gestion	23.00	23.00	24.00	28.00	17%	17%	18%	20%
Gestionnaires intermédiaires	105.00	103.00	108.00	103.00	29%	27%	29%	28%
Professionnels	393.53	407.03	410.03	405.03	28%	29%	29%	28%
Paraprofessionnels	440.40	456.57	453.97	450.07	62%	62%	61%	62%
Personnel de soutien administratif	829.12	833.85	833.62	835.62	85%	85%	85%	85%
Total - Catégories d'emploi	1,803.05	1,835.45	1,842.62	1,834.72	50%	50%	50%	50%
Services communautaires et gouvernementaux	130.00	145.00	145.00	137.00	43%	44%	44%	43%
Culture et Patrimoine	57.00	56.00	55.00	53.00	79%	79%	79%	81%
Développement économique et Transports	60.00	57.00	58.00	58.00	61%	61%	61%	61%
Éducation	562.51	564.74	566.24	564.74	49%	49%	49%	48%
Environnement	41.00	43.00	43.00	44.00	46%	47%	48%	49%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	52.00	51.00	51.00	48.00	81%	78%	81%	80%
Services à la famille	114.80	118.87	119.87	120.37	64%	64%	64%	63%
Finances	62.00	64.00	64.00	63.00	39%	41%	40%	40%
Santé	330.54	337.04	337.04	345.54	48%	49%	49%	50%
Ressources Humaines	36.00	38.00	42.00	42.00	0.5	58%	58%	58%
Justice	126.00	125.00	126.00	124.00	46%	44%	44%	44%
Bureau de l'Assemblée Législative	20.00	19.00	19.00	18.00	53%	53%	54%	53%
Total des ministères du gouvernement du Nunavut	1,591.85	1,618.65	1,626.15	1,617.65	50%	50%	50%	50%
Collège de l'Arctique du Nunavut	84.00	92.00	91.27	90.27	54%	56%	57%	56%
Société de crédit commercial du Nunavut	1.00	1.00	1.00	1.00	25%	25%	25%	25%
Société d'habitation du Nunavut	33.00	33.00	34.00	36.00	38%	38%	40%	42%
Société d'énergie Qulliq	93.20	90.80	90.20	89.80	50%	49%	51%	50%
Total - Organismes, commissions et sociétés	211.20	216.80	216.47	217.07	49%	50%	51%	50%
Total	1,803.05	1,835.45	1,842.62	1,834.72	50%	50%	50%	50%

Programme de stage Sivuliqtiksats *Emplois en date du 31 mars 2020

	Stage Sivuliqtiksats		
	Total Postes	Inuits du Nunavut Pourvus	Capacité (%)
Ministères			
Services communautaires et gouvernementaux	3.00	2.00	67%
Culture et Patrimoine	2.00	-	-
Développement économique et Transports	1.00	-	-
Éducation	1.00	1.00	100%
Environnement	1.00	-	-
Exécutif et Affaires intergouvernementales	1.00	-	-
Services à la famille	1.00	-	-
Finances	-	-	-
Santé	-	-	-
Ressources Humaines	5.00	-	-
Justice	-	-	-
Bureau de l'Assemblée Législative	-	-	-
Total - Ministères	15.00	3.00	20%
Organismes, commissions et sociétés			
Collège de l'Arctique du Nunavut	-	-	-
Société de crédit commercial du Nunavut	-	-	-
Société d'habitation du Nunavut	-	-	-
Société d'énergie Qulliq	1.00	1.00	100%
Total - Organismes, commissions et sociétés	1.00	1.00	100%
Total	16.00	4.00	25%

*Comprend les postes ouverts uniquement aux bénéficiaires. Seize postes sont disponibles pour les ministères et les organismes faisant partie du programme.

Employés occasionnels en date du 31 mars 2020

	Nombre total	Nunavut Inuit	IEP%
Ministères			
Services communautaires et gouvernementaux	65.00	30.00	46%
Culture et Patrimoine	11.00	10.00	91%
Développement économique et Transports	33.00	20.00	61%
Éducation	58.00	48.00	83%
Environnement	30.00	16.00	53%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	4.00	2.00	50%
Services à la famille	84.00	49.00	58%
Finances	40.00	27.00	68%
Santé	410.00	188.00	46%
Ressources Humaines	13.00	8.00	62%
Justice	84.00	27.00	32%
Bureau de l'Assemblée Législative	5.00	4.00	80%
Total des ministères	840.00	432.00	51%
Organismes, commissions et sociétés			
Collège de l'Arctique du Nunavut	57.00	37.00	65%
Société de crédit commercial du Nunavut	-	-	-
Société d'habitation du Nunavut	22.00	10.00	45%
Société d'énergie Qulliq	29.00	13.00	45%
Total - Oganismes, commissions et sociétés	108.00	60.00	56%
Total	948.00	492.00	52%

Dans ce tableau, les employés ne sont comptés qu'une seule fois par ministère. Une même personne peut occuper plus d'un poste occasionnel, de relève ou d'enseignant suppléant dans différents ministères.

Employés occasionnels, par collectivité

	Nombre total	Inuits du Nunavut	PEI (%)
Arctic Bay	10.00	6.00	60%
Arviat	33.00	23.00	70%
Baker Lake	31.00	26.00	84%
Cambridge Bay	53.00	34.00	64%
Chesterfield Inlet	6.00	4.00	67%
Clyde River	12.00	9.00	75%
Coral Harbour	10.00	7.00	70%
Gatineau	1.00	-	-
Gjoa Haven	17.00	7.00	41%
Grise Fiord	2.00	-	-
Igloolik	25.00	18.00	72%
Iqaluit	436.00	148.00	34%
Kimmirut	8.00	7.00	88%
Kinngait	19.00	13.00	68%
Kugaaruk	4.00	2.00	50%
Kugluktuk	34.00	21.00	62%
Nauyasat	12.00	9.00	75%
Pangnirtung	39.00	27.00	69%
Pond Inlet	31.00	26.00	84%
Qikiqtarjuaq	10.00	10.00	100%
Rankin Inlet	104.00	65.00	63%
Resolute Bay	2.00	1.00	50%
Sanikiluaq	13.00	8.00	62%
Sanirajak	6.00	5.00	83%
Taloyoak	9.00	5.00	56%
Whale Cove	12.00	8.00	67%
Winnipeg	8.00	3.00	38%
Yellowknife	1.00	-	-
Total	948.00	492.00	52%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités			
Iqaluit	436.00	148.00	34%
Autres localités	512.00	344.00	67%
Total	948.00	492.00	52%

Postes d'employés de relève en date du 31 mars 2020

	Nombre total	Inuits du Nunavut	PEI (%)
Ministères			
Services communautaires et gouvernementaux	12.00	8.00	67%
Culture et Patrimoine	15.00	11.00	73%
Développement économique et Transports	4.00	2.00	50%
Éducation	1,970.00	1,741.00	88%
Environnement	14.00	13.00	93%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	8.00	7.00	88%
Services à la famille	16.00	7.00	44%
Finances	7.00	5.00	71%
Santé	487.00	361.00	74%
Ressources Humaines	14.00	14.00	100%
Justice	222.00	72.00	32%
Bureau de l'Assemblée Législative	-	-	-
Total des ministères	2,861.00	2,332.00	82%
Organismes, commissions et sociétés			
Collège de l'Arctique du Nunavut	154.00	112.00	73%
Société de crédit commercial du Nunavut	-	-	-
Société d'habitation du Nunavut	3.00	2.00	67%
Société d'énergie Qulliq	14.00	14.00	100%
Total - Organismes, commissions et sociétés	171.00	128.00	75%
Total	3,032.00	2,460.00	81%

Enseignants suppléants en date du 31 mars 2020

	Total Substitutes	Nunavut Inuit	IEP %
Total des enseignants suppléants	1,457.00	1,178.00	81%
Total - Employés de relève et enseignants suppléants	4,489.00	3,638.00	81%

Dans ce tableau, les employés ne sont comptés qu'une seule fois par ministère. Une même personne peut occuper plus d'un poste occasionnel, de relève ou d'enseignant suppléant dans différents ministères.

Postes d'employés de relève, par collectivité

	Total Relief	Nunavut Inuit	% IEP
Arctic Bay	75.00	70.00	93%
Arviat	332.00	329.00	99%
Baker Lake	123.00	122.00	99%
Cambridge Bay	141.00	119.00	84%
Chesterfield Inlet	90.00	89.00	99%
Churchill	11.00	2.00	18%
Clyde River	129.00	125.00	97%
Coral Harbour	71.00	67.00	94%
Gatineau	2.00	2.00	100%
Gjoa Haven	120.00	120.00	100%
Grise Fiord	6.00	6.00	100%
Igloolik	141.00	137.00	97%
Iqaluit	633.00	192.00	30%
Kimmirut	25.00	24.00	96%
Kinngait	70.00	67.00	96%
Kugaaruk	62.00	62.00	100%
Kugluktuk	92.00	83.00	90%
Nauyasat	105.00	105.00	100%
Pangnirtung	125.00	119.00	95%
Pond Inlet	96.00	86.00	90%
Qikiqtarjuaq	32.00	30.00	94%
Rankin Inlet	288.00	268.00	93%
Resolute Bay	34.00	27.00	79%
Sanikiluaq	80.00	77.00	96%
Sanirajak	52.00	48.00	92%
Taloyoak	45.00	42.00	93%
Whale Cove	43.00	40.00	93%
Winnipeg	9.00	2.00	22%
Total	3,032.00	2,460.00	81%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités

Iqaluit	633.00	192.00	30%
Autres localités	2,399.00	2,268.00	95%
Total	3,032.00	2,460.00	81%

Enseignants suppléants, par collectivité

	Total des suppléants	Nunavut Inuit	% IEP
Arctic Bay	67.00	62.00	93%
Arviat	153.00	127.00	83%
Baker Lake	40.00	33.00	83%
Cambridge Bay	92.00	57.00	62%
Chesterfield Inlet	26.00	24.00	92%
Clyde River	71.00	68.00	96%
Coral Harbour	29.00	26.00	90%
Gjoa Haven	93.00	88.00	95%
Grise Fiord	8.00	8.00	100%
Igloolik	57.00	53.00	93%
Iqaluit	107.00	21.00	20%
Kimmirut	20.00	17.00	85%
Kinngait	55.00	43.00	78%
Kugaaruk	76.00	70.00	92%
Kugluktuk	107.00	87.00	81%
Nauyasat	40.00	39.00	98%
Pangnirtung	42.00	40.00	95%
Pond Inlet	104.00	96.00	92%
Qikiqtarjuaq	18.00	17.00	94%
Rankin Inlet	123.00	85.00	69%
Resolute Bay	8.00	6.00	75%
Sanikiluaq	43.00	42.00	98%
Sanirajak	37.00	34.00	92%
Taloyoak	30.00	25.00	83%
Whale Cove	11.00	10.00	91%
Total	1,457.00	1,178.00	81%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités			
Iqaluit	107.00	21.00	20%
Autres localités	1,350.00	1,157.00	86%
Total	1,457.00	1,178.00	81%