

Photos en page de couverture (dans le sens des aiguilles d'une montre, en partant de la photo du bas à gauche) :

- L'ainée Rhoda Ungalaq et Mary-Lee Sandy-Aliyak lors d'une remise de diplôme du programme Sivuliqtiksats en mars 2021.
- Allen Niptanatiak, agent de conservation, se prépare à transporter une lourde charge.
- Amber Irwin montre comment nettoyer une peau de phoque lors l'une des séances d'apprentissage pratique du ministère de l'Environnement.
- Solomon Awa, de Culture et Patrimoine, enseigne comment terminer la construction d'un igloo lors d'une séance du programme d'orientation culturelle proposée en février 2021.



Table des matières

Message de la ministre	3
Introduction	4
La prestation de services au cœur d'une période sans précédent.....	5
Coup d'œil sur la fonction publique	8
Coûts des ressources humaines dans la fonction publique	9
Faits saillants et progrès	10
Succès du programme Hivuliqtikhanut de perfectionnement des leaders.....	10
Succès du programme Amaaqtaarniq de congé d'études.....	11
Succès du programme de formation sur l'acquisition d'aptitudes en matière de politiques	11
Lancement d'un nouveau module sur le renforcement des capacités en matière de politiques dans le cadre du programme de formation sur l'acquisition d'aptitudes en matière de politiques.....	11
Lancement de nouveaux programmes de formation professionnelle	12
Davantage de possibilités de formation pour les employés du GN	12
Nominations directes.....	12
Le GN 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	15
Rémunération des employés.....	15
Durée de service moyenne et maintien en poste des employés.....	17
Rétention des employés et roulement du personnel.....	17
Postes occasionnels et de relève.....	19
Recrutement et dotation.....	22
Programme de logement alloué au personnel	22
Concours et embauche	23
Délai de sélection et de recrutement	23
Appels concernant la dotation.....	25
Nominations directes.....	26
Concours restreints	26
Mutations.....	27
Programme d'emplois d'été équitables pour étudiants	28
Relations avec les employés.....	31
Griefs.....	31
Négociations avec les unités de négociation collective	31
Milieu de travail respectueux et libre de tout harcèlement.....	32
Évaluation des postes.....	33

Santé et sécurité.....	34
Nominations ministérielles pour la CSTIT.....	34
Représentation aux comités nationaux.....	34
Prévention des conflits en milieu de travail.....	35
Programme de retour au travail.....	35
Programme d'aide aux employés et à leur famille.....	36
Responsable de l'éthique.....	38
Initiatives d'embauche des Inuits et planification.....	39
Objectifs et cibles à court terme du GN en matière d'embauchage des Inuits au 31 mars 2021.....	39
Progrès du GN en vue de l'atteinte des buts et cibles en matière d'embauchage des Inuits.....	40
Faits saillants des progrès des ministères.....	42
Cibles en matière d'embauchage des Inuits dans les catégories professionnelles.....	43
Remarques générales.....	44
Programme Amaaqtaarniq de congé-formation.....	45
Programme d'enrichissement professionnel.....	45
Programme de stages Sivuliqtiksats.....	46
Prestation continue des programmes d'embauchage des Inuits.....	48
Formation de la fonction publique.....	49
Formations en ligne pour les employés du GN.....	49
Cours d'apprentissage et de perfectionnement professionnel.....	50
Programmes de formation professionnelle.....	50
Programme d'orientation culturelle.....	52
Programme d'orientation des employés.....	53
Formation linguistique.....	54
Fonds pour la formation spécialisée et l'élaboration de programmes.....	55
Programme de mentorat.....	56
Programme Hivuliqtikhanut de perfectionnement des leaders.....	56
Programme de formation sur l'acquisition d'aptitudes en matière de politiques.....	58
Congé d'études.....	60
Les valeurs sociétales inuites.....	61
Journées d'immersion culturelle (Journées de l'IQ).....	62
Conclusion.....	64
Sources.....	64
Annexe : Acronymes.....	65

Annexe : Rapport Vers une fonction publique représentative du 31 mars 2021

Message de la ministre



J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel de la fonction publique du gouvernement du Nunavut pour l'exercice financier s'achevant le 31 mars 2021. Ce rapport a été préparé conformément au paragraphe 3(4) de la *Loi sur la fonction publique*. Le gouvernement du Nunavut est déterminé à construire une fonction publique forte et performante afin de respecter ses engagements et de mener ses initiatives pour les Nunavummiut.

La pandémie mondiale de la COVID-19 a constitué un défi pour la prestation des services et le maintien d'un milieu de travail sécuritaire. Le gouvernement du Nunavut a réagi rapidement en mettant en œuvre des mesures de santé publique pour faire face à la menace d'une épidémie sur nos lieux de travail et dans le territoire. Malgré les défis posés par la pandémie, les initiatives qui devaient se dérouler en 2020-2021 ont été menées à bien, et le fruit de tout ce travail est souligné dans le rapport.

En 2020-2021, nous avons dû nous adapter rapidement en élaborant et en mettant en œuvre un modèle de télétravail et des protocoles pour la sécurité lors du retour sur le lieu de travail. Nous avons facilité la transition à une prestation en ligne des cours de formation et de perfectionnement pour nos employés.

Le gouvernement du Nunavut est fermement décidé à atteindre ses objectifs et ses cibles en matière d'embauchage des Inuits. Lors de cet exercice, 139 Inuits du Nunavut ont été embauchés à l'issue de concours et 65 ont bénéficié d'une nomination directe.

Je suis fière que, pour la quatrième année consécutive, le gouvernement du Nunavut ait été classé parmi les meilleurs employeurs du Canada pour les jeunes et les personnes nouvellement diplômées. Notre série d'initiatives et de programmes d'embauchage des Inuits qui ciblent les jeunes et les personnes nouvellement diplômées nous ont permis de nous distinguer.

Nos fidèles employé(e)s de la fonction publique continuent à maintenir des normes élevées et à faire preuve d'un grand professionnalisme tout en étant guidés par les valeurs sociétales inuites dans le cadre de leur travail. On peut d'ailleurs constater l'absence d'actes fautifs dans la fonction publique lors de cet exercice.

Notre fonction publique fait ma fierté, et je rends hommage tant au travail acharné des employés qu'à leur dévouement.

Sincères salutations,

Margaret Nakashuk, ministre

Introduction

Voici le rapport annuel 2020-2021 de la fonction publique du gouvernement du Nunavut, qui 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 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 en respectant les valeurs sociétales inuites suivantes :

- **Inuuqatigiitsiarniq** – Respecter les autres, entretenir des relations avec autrui, et faire preuve de compassion.
- **Tunnganarniq** – Encourager un bon état d'esprit en affichant une attitude accueillante, inclusive et ouverte.
- **Pijitsirniq** – Se mettre au service de la famille et de la collectivité, et subvenir à leurs besoins.
- **Aajiqatigiinni** – Prendre des décisions en s'appuyant sur la discussion et le consensus.
- **Pilimmaksarniq**, ou **pjariuqsarniq** – Perfectionner les compétences grâce à l'observation, au mentorat, à la pratique et aux efforts.
- **Piliriqatigiinni**, ou **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 présente les succès et enjeux de l'ensemble de nos programmes et activités en matière de ressources humaines, ainsi que nos initiatives 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 2021 est annexé à ce rapport.



Coucher de soleil à Iqaluit

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

Malgré les défis posés par la pandémie mondiale de la COVID-19, le ministère a atteint la plupart de ses objectifs prioritaires.

Début 2020, le GN a rapidement mis en place des mesures de santé publique pour faire face à la menace d'une flambée de la COVID-19 au Nunavut. Le ministère des Ressources humaines est bien conscient qu'un milieu de travail sain est essentiel au bien-être de tous nos employés. Il a donc élaboré une réponse interne, complète et cohérente à la pandémie de la COVID-19 qui suivait les recommandations de l'administrateur en chef de la santé publique du Nunavut et de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs, tout en continuant la prestation de services aux Nunavummiut. 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 GN, 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 des

À PROPOS DE LA MALADIE À CORONAVIRUS (COVID-19)

CE DONT IL S'AGIT

La COVID-19 est une maladie causée par un coronavirus. Les coronavirus humains sont communs et causent habituellement des maladies bénignes qui ressemblent au rhume.

SYMPTÔMES

Les symptômes peuvent être très bénins ou plus graves. Jusqu'à 14 jours peuvent séparer l'exposition au virus et l'apparition des symptômes.

FIÈVRE TOUX DIFFICULTÉ À RESPIRER

PROPAGATION

Les coronavirus sont le plus souvent transmis par une personne infectée des façons suivantes :

- ▶ gouttelettes respiratoires générées lorsqu'elle tousse ou éternue;
- ▶ contact personnel étroit, comme un contact direct ou une poignée de main;
- ▶ contact avec une surface, suivi du contact par une autre personne avec la surface infectée, puis du contact de la main avec la bouche, le nez ou les yeux avant de se laver les mains.

Nous n'avons pas connaissance que ces virus puissent se transmettre par les systèmes de ventilation ou se propager dans l'eau.

SI VOUS AVEZ DES SYMPTÔMES

Si vous avez des symptômes de la COVID-19, c'est-à-dire de la fièvre, une toux ou de la difficulté à respirer :

- ▶ restez chez vous pour éviter d'infecter d'autres personnes :
 - si vous ne vivez pas seul, isolez-vous dans une pièce ou maintenez une distance de deux mètres avec les autres personnes;
- ▶ avant de vous rendre auprès d'un professionnel de la santé, appelez-le ou appelez votre autorité de santé publique locale :
 - informez de vos symptômes la personne à qui vous parlerez, puis suivez ses instructions;

PRÉVENTION

Voici les meilleures façons de prévenir la transmission des infections :

- ▶ lavez-vous souvent les mains avec de l'eau et du savon pendant au moins 20 secondes;
- ▶ évitez de vous toucher les yeux, le nez et la bouche, en particulier sans vous être d'abord lavé les mains;
- ▶ évitez les contacts rapprochés avec des personnes malades;
- ▶ lorsque vous toussiez ou éternuez :
 - couvrez-vous la bouche et le nez avec le bras ou un mouchoir en papier afin de réduire la propagation des germes;
 - jetez immédiatement tout mouchoir que vous auriez utilisé dans une poubelle, puis lavez-vous les mains;
- ▶ nettoyez et désinfectez régulièrement les objets et les surfaces que vous manipulez ou touchez, comme les jouets, les appareils électroniques et les poignées de porte;
- ▶ si vous êtes malade, restez chez vous pour éviter d'infecter d'autres personnes.
- ▶ Veuillez porter un masque non médical ou un couvre-visage (c'est-à-dire un accessoire couvrant complètement le nez et la bouche sans laisser d'espace, et retenu en place par des cordons ou des élastiques).

www.gov.nu.ca/health
[@GOVofNunavut Facebook.com/](https://www.facebook.com/GOVofNunavut)
[govofNunavut](https://www.instagram.com/govofNunavut)

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

ordinateurs portables, un accès à Internet, et un accès à distance aux courriels professionnels.

- 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 GN 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.
- Une prime de journées de congé estivales pour les employés qui ont pris leurs congés annuels au Nunavut entre le 15 juin et le 25 septembre 2020.

Le ministère a élaboré et distribué les documents suivants pour aider à assurer la sécurité des employés:

- Une liste de coordonnées pour les questions portant sur les ressources humaines dans le cadre de la COVID-19.
- Une liste de contrôle pour le retour au travail du personnel.
- Une liste de contrôle sur la santé, la sécurité et le bien-être pour les milieux de travail du GN.
- Des questions et réponses sur le retour sur les lieux de travail.
- Des affiches avec les instructions sur les mesures de santé et sécurité en milieu de travail.
- De l'information sur le Programme d'aide aux employé·e·s et à leur famille.
- Un lien vers l'outil d'autoévaluation de la COVID du GN ainsi que vers des ressources sur la santé.
- Un lien vers la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs.

Nombre total de postes au sein du GN

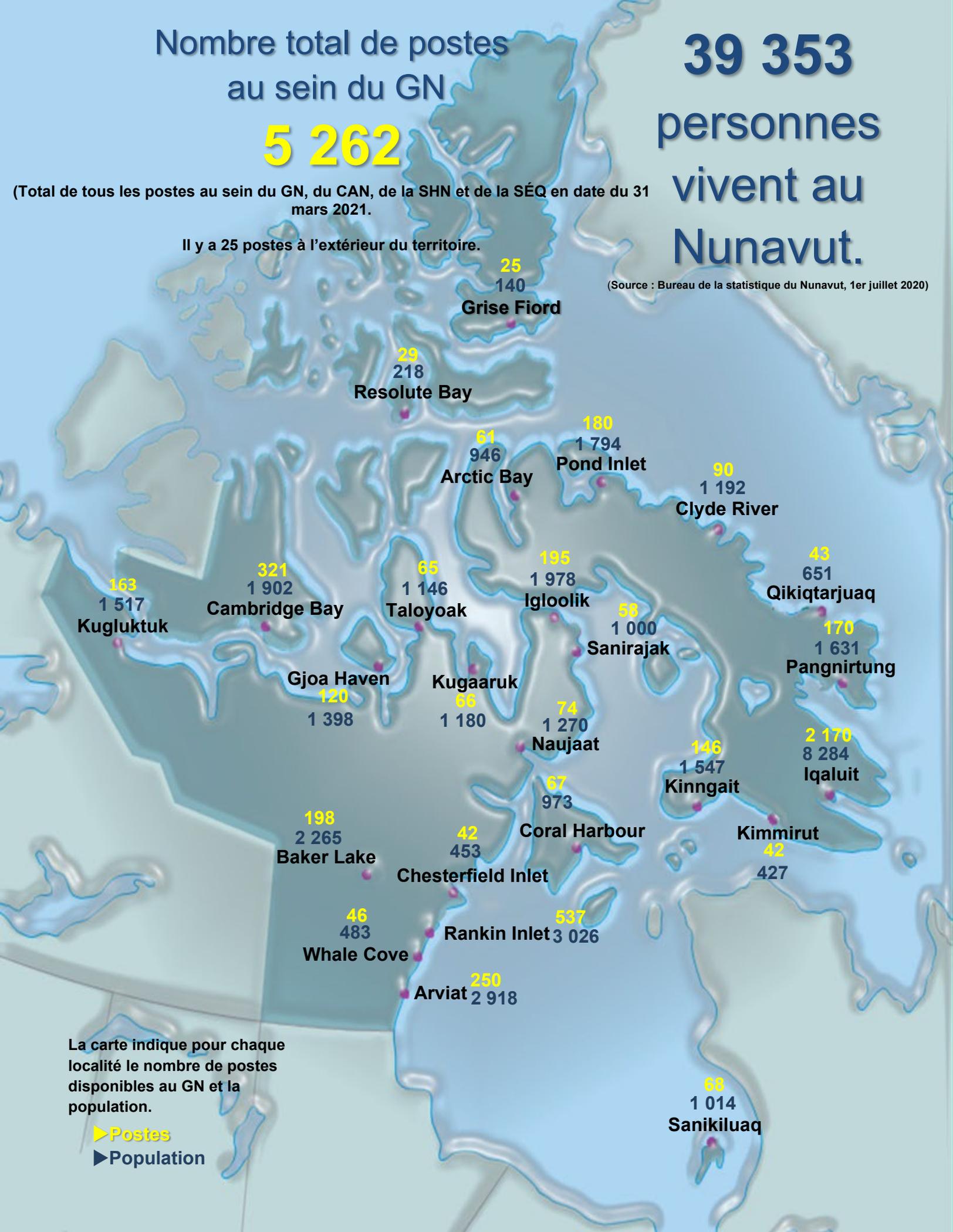
5 262

39 353 personnes vivent au Nunavut.

(Total de tous les postes au sein du GN, du CAN, de la SHN et de la SÉQ en date du 31 mars 2021.)

Il y a 25 postes à l'extérieur du territoire.

(Source : Bureau de la statistique du Nunavut, 1er juillet 2020)



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

► Postes

► Population

Coup d'œil sur la fonction publique

Survol des postes dans la fonction publique du GN*				
	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Variation
Nombre total de postes dans la fonction publique	5 010	5 142	5 262	+120
Nombre total de postes pourvus	3 570	3 671	3 686	+15
Nombre total de postes vacants	1 440	1 471	1 576	+105
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 %	39 %	38 %	-1 %
Pourcentage de femmes non inuites	25 %	26 %	26 %	Aucune
Pourcentage d'hommes inuits du Nunavut	12 %	12 %	12 %	Aucune
Pourcentage d'hommes non inuits	23 %	23 %	24 %	+1 %
Âge moyen	44,85 ans	44,98 ans	46,25 ans	-0,73
Salaire moyen	95 600 \$	95 984 \$	111 850 \$	+15 866 \$
Durée moyenne d'années de service	8,57 ans	8,57 ans	9,65 ans	+1,08
Les chiffres étant arrondis, le total peut ne pas être de 100.				

Couts 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 2020-2021. Ces dépenses se composent de la rémunération et des avantages sociaux des employés de la fonction publique.

Couts en ressources humaines (en milliers de dollars)			
	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Salaires normaux	409 495 \$	418 159 \$	429 975 \$
Heures supplémentaires	26 181 \$	27 191 \$	26 706 \$
indemnité de vie dans le Nord	84 575 \$	86 447 \$	87 266 \$
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.)	72 318 \$	74 409 \$	76 749 \$
Autres formes de rémunération	23 318 \$	23 883 \$	24 275 \$
Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs	4 128 \$	5 300 \$	7 364 \$
Allocations de logement	4 197 \$	3 932 \$	3 600 \$
Prime pour la langue inuite et prime de bilinguisme	2 205 \$	2 299 \$	2 016 \$
Total	626 417 \$	641 624 \$	657 951 \$

Primes de bilinguisme 2020-2021		
	Nombre total d'employés	Total (\$)
Primes de bilinguisme*	259	573 029 \$
Inuits	181	
Non Inuits	78	
Politique d'incitation à l'usage de la langue inuktitut–Niveau 1**	30	45 255 \$
Inuits	29	
Non Inuits	1	
Politique d'incitation à l'usage de la langue inuktitut–Niveau 2**	349	823 593 \$
Inuits	346	
Non Inuits	3	
Politique d'incitation à l'usage de la langue inuktitut–Niveau 3**	126	574 057 \$
Inuits	126	
Non Inuits	0	
Total	763	2 015 934 \$

Les primes de bilinguisme sont pour l'inuktitut et le françaisPolitique d'incitation à l'usage de la langue inuktitut*

Faits saillants et progrès

Succès du programme Hivuliqtikhanut de perfectionnement des leaders

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 2020-2021, 196 employés avaient obtenu leur diplôme dans le cadre de ce programme, soit 74



L'édition 2021 de la cérémonie de remise des diplômes du programme Hivuliqtikhanut s'est déroulée en ligne. Stephanie Bernard, experte-conseil en formation et perfectionnement professionnel, lors de la cérémonie de remise des diplômes en

personnes en plus par rapport à l'exercice précédent. Pour 2020-1021, 71 % des diplômes sont des Inuits du Nunavut. Quatre promotions ont obtenu leur diplôme lors de cet exercice :

- Dans la troisième promotion du volet « leaders en devenir », 18 Inuits du Nunavut ont obtenu leur diplôme en septembre 2020.
- Dans la quatrième promotion du volet « superviseurs », 20 employés (50 % d'Inuits) ont obtenu leur diplôme en septembre 2020.
- Dans la quatrième promotion du volet « leaders en devenir », 18 Inuits du Nunavut ont obtenu leur diplôme en janvier 2021.
- Dans la cinquième promotion du volet « leaders en devenir », 18 Inuits du Nunavut ont obtenu leur diplôme en février 2021. En mars 2020, 77 participants étaient inscrits au programme Hivuliqtikhanut, 77 % étaient des Inuits du Nunavut et 71 % des femmes.

Succès du programme Amaaqtaarniq de congé d'études

Le programme Amaaqtaarniq 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. Au 31 mars 2021, 10 Inuits étaient inscrits à des études postsecondaires à temps plein dans des universités et collèges du pays. Ces employés inuits poursuivent des études dans différents domaines comme les métiers, l'administration des affaires, le travail social et la formation des enseignants.

Succès du programme de formation sur l'acquisition d'aptitudes en matière de politiques

Le programme de formation sur l'acquisition d'aptitudes en matière de politiques est conçu pour accroître l'embauchage des Inuits au sein du GN dans le domaine des politiques et pour renforcer la capacité de la fonction publique du Nunavut en matière de politiques. Au cours de l'exercice 2020-2021, 17 Inuits du Nunavut de la quatrième promotion du module sur les fondements des politiques ont obtenu leur diplôme en janvier 2021. À l'issue de cet exercice, 96 employés (81 % d'Inuits du Nunavut) avaient obtenu leur diplôme dans ce programme. En mars 2021, 30 participants étaient inscrits au programme (57 % d'Inuits), qu'ils devraient achever avec succès lors de l'exercice 2021-2022. L'apprentissage a été dispensé en ligne pour toutes les promotions du programme lors de l'exercice en raison des mesures sanitaires prises pour lutter contre la COVID-19.

Lancement d'un nouveau module sur le renforcement des capacités en matière de politiques dans le cadre du programme de formation sur l'acquisition d'aptitudes en matière de politiques

En mars 2021, 11 employés inuits de neuf ministères ont entamé le module sur le renforcement des capacités en matière de politiques dans le cadre du programme de formation sur l'acquisition d'aptitudes en matière de politiques. Ce module a été conçu pour permettre aux participants d'acquérir de solides compétences en matière de politiques et pour encourager l'embauchage des Inuits dans des postes du GN liés aux politiques. Le module sur le renforcement des capacités en matière de politiques permet aux participants d'acquérir une année d'expérience de travail dans le domaine des politiques, tout en bénéficiant de modules de formation en ligne et du mentorat de professionnels du domaine au GN. La majorité des participants au nouveau module ont déjà mené à bien le module sur les fondements des politiques ou celui sur la formation en matière de politiques, et tous se lanceront dans le programme de formation avancé sur les politiques.

Ce nouveau module sur le renforcement des capacités en matière de politiques reflète l'engagement de notre gouvernement à accroître l'embauchage d'Inuits dans des postes stratégiques. Le leadership inuit dans les postes stratégiques est essentiel à la conception et à l'élaboration de politiques pour le territoire qui reflètent les valeurs sociétales inuites et intègrent l'Inuit Qaujimagatqangit.

Lancement de nouveaux programmes de formation professionnelle

Le ministère des Ressources humaines a offert trois nouveaux programmes de formation professionnelle en 2020-2021 :

- Le programme de compétences en communication, qui permet de développer des compétences en matière d'élaboration de solides communications, de rédaction en langage clair et de relations avec les médias. Il y a eu deux promotions de quatre cours chacune pour un total de 90 participants.
- Le programme d'attestation en médiation et en facilitation, qui permet de développer des compétences en négociation, en gestion de conversations difficiles et en médiation. Il y a eu trois promotions de trois cours chacune pour un total de 193 participants.
- Le programme de compétences pratiques en administration, qui permet aux professionnels de l'administration d'acquérir des compétences en matière de méthode administrative, de prise de notes, de rédaction de correspondance d'affaires et de rapports, et de gestion de projet. Il y a eu une promotion de quatre cours chacune pour un total de 39 participants.

Les programmes de formation professionnelle visent à développer les compétences requises dans tous les ministères. Le renforcement des compétences, des connaissances et des aptitudes de nos employés permet de mettre en valeur les capacités internes et, au bout du compte, d'améliorer la prestation des programmes et des services gouvernementaux.

Davantage de possibilités de formation pour les employés du GN

Lors de l'exercice 2020-2021, le ministère des Ressources humaines s'est empressé d'assurer la transition de toutes les possibilités de formation prévues pour qu'elles puissent être proposées en ligne, par vidéoconférence et dans le cadre d'un téléapprentissage grâce à un éventail d'entreprises qualifiées spécialisées dans la formation. Cette transition a permis au gouvernement de respecter les mesures sanitaires prises pour contrer la COVID-19 tout en veillant à ce que les buts et objectifs des programmes de formation soient atteints. Les employés du GN dans tout le territoire peuvent donc prendre part à ces formations et apprendre ensemble sans quitter leur collectivité, ni même leur bureau.

Nominations directes

Il y a eu 68 nominations directes lors de l'exercice 2020-2021, contre 61 en 2019-2020. Pour 65 d'entre elles (96 %), il s'agissait d'Inuits du Nunavut.

Le GN nommé l'un des meilleurs employeurs du Canada

Pour la quatrième année consécutive (2018, 2019, 2020 et 2021), le GN 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 GN 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 GN.
- 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 de stage en milieu de travail Sivuliqtiksat pour les employés inuits qui présentent un fort potentiel (programme d'une durée allant d'un à trois ans conçu pour accroître la représentation des Inuits dans la gestion).



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 région.

Veuillez consulter notre profil sur le site du concours des meilleurs employeurs au Canada pour découvrir les principaux atouts du GN ainsi que ses programmes en matière de ressources humaines pour les étudiants et les jeunes : <https://reviews.canadastop100.com/top-employer-nunavut-government#>.

Prix de reconnaissance des états de service

Le GN 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.

En raison de la pandémie, les cérémonies des prix de reconnaissance des états de service des employés sont actuellement suspendues. Elles reprendront dès que les mesures sanitaires le permettront.

Groupes d'employés de la fonction publique du Nunavut

La majorité des employés du GN 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 2020-2021				
	Nombre total de postes	Nombre de postes pourvus	Inuits du Nunavut	Inuits embauchés (%)
SEN	3 202	2 030	1 215	60 %
AEN	862	839	283	34 %
Employés exclus	772	532	235	44 %
Cadres supérieurs	211	158	38	24 %

Nombre d'employés selon le groupe, le sexe et le statut en 2020-2021								
Catégorie	SEN		AEN		Employés exclus		Cadres supérieurs	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Femmes	1 299	64 %	579	69 %	340	64 %	87	55 %
Hommes	732	36 %	260	31 %	192	36 %	71	45 %
Femmes inuites du Nunavut	893	44 %	249	30 %	189	36 %	30	19 %
Pourcentage de femmes non inuites	406	20 %	330	39 %	151	28 %	57	36 %
Hommes inuits du Nunavut	322	16 %	34	4 %	46	9 %	8	5 %
Pourcentage d'hommes non inuits	410	20 %	226	27 %	146	27 %	63	40 %

Représentation des Inuits et taux de postes pourvus

Le GN 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 2021, il y avait 5 262 postes au sein du GN, et 70 % étaient pourvus. Parmi ceux-ci, 1 833 (50 %) étaient occupés par des Inuits du Nunavut. Le GN a augmenté sa capacité globale en pourvoyant 335 postes lors de cet exercice.

Le pourcentage d'Inuits du Nunavut au sein du gouvernement reste 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 GN année après année. Entre 2007 et 2021, 1 576 postes ont été créés, et le nombre total d'employés inuits est passé de 1 493 en 2007 à 1 833 en 2021.

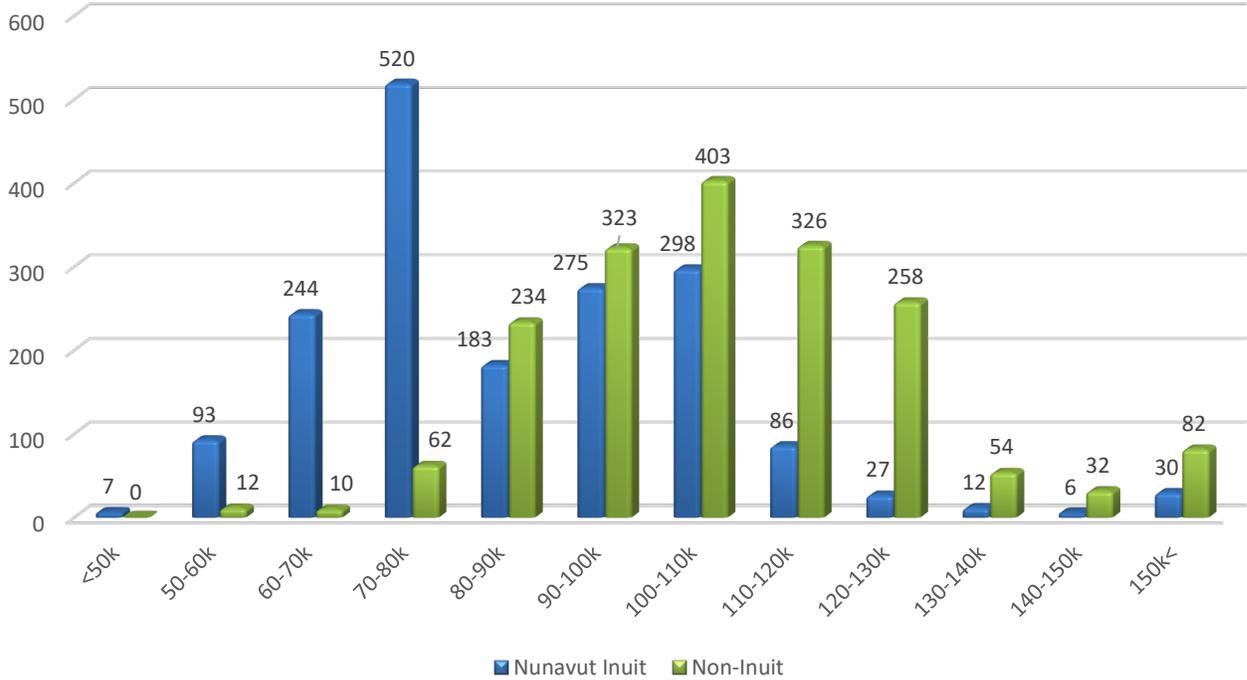
L'effectif du GN se compose de 2 313 femmes (65 % de l'effectif) et de 1 263 hommes (35 % de l'effectif). Les femmes inuites du Nunavut constituent le plus grand groupe dans la fonction publique : elles étaient 1 365 (38 % de l'effectif) en 2019-2020. À l'inverse, les hommes inuits du Nunavut forment le plus petit groupe, avec 415 employés (12 % de l'effectif).

Rémunération des employés

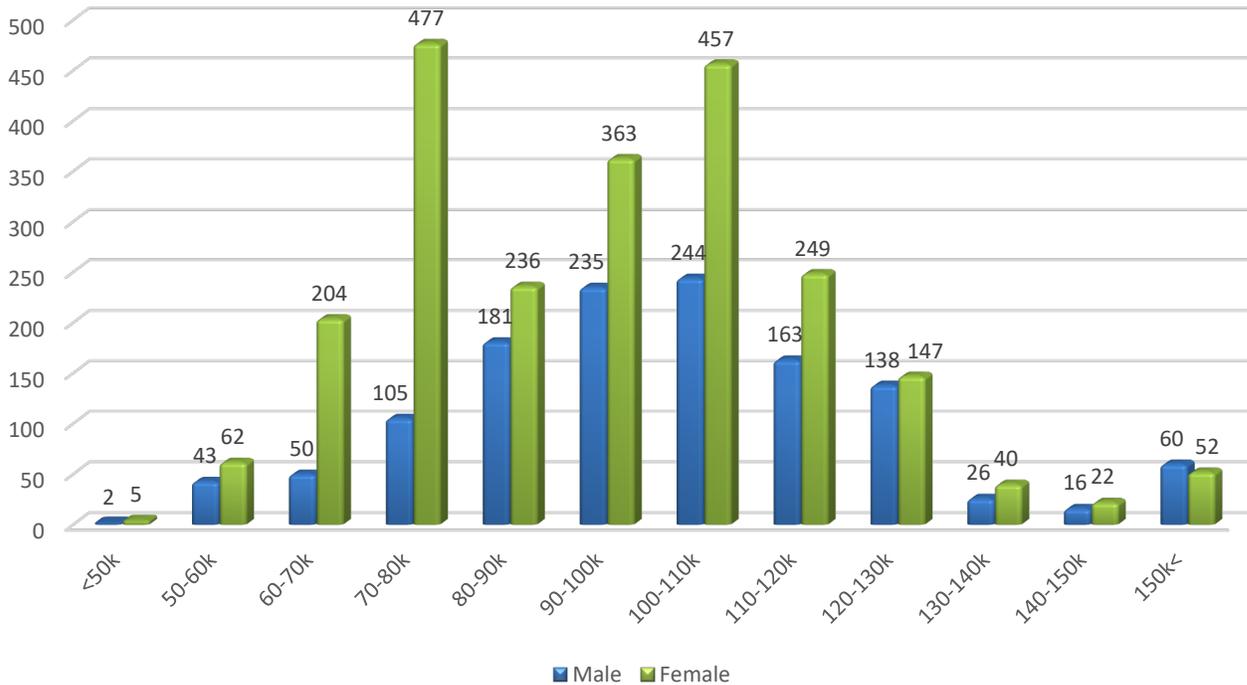
Le salaire de base annuel moyen d'un employé du gouvernement du Nunavut est de 111 850 \$. Le salaire moyen d'un employé inuit du Nunavut s'élève à 108 452 \$, contre 115 247 \$ pour un employé non inuit. Le salaire moyen des femmes s'élève à 110 955 \$, et celui des hommes à 112 744 \$. Ces écarts entre 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 de dans les catégories des professionnels et des cadres que leurs collègues non inuits et masculins. Le GN 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 Hivuliqtikhanut de perfectionnement des leaders, le programme Amaaqaarniq de congé d'études, le programme d'enrichissement professionnel, et le programme de formation sur l'acquisition d'aptitudes en matière de politiques. Ces programmes de formation offrent des possibilités de perfectionnement professionnel, d'embauche et de promotion aux Inuits et aux femmes.

111 850 \$
SALAIRE ANNUEL DE
BASE MOYEN

Nombre d'employés selon le statut et l'échelle salariale en 2020-2021



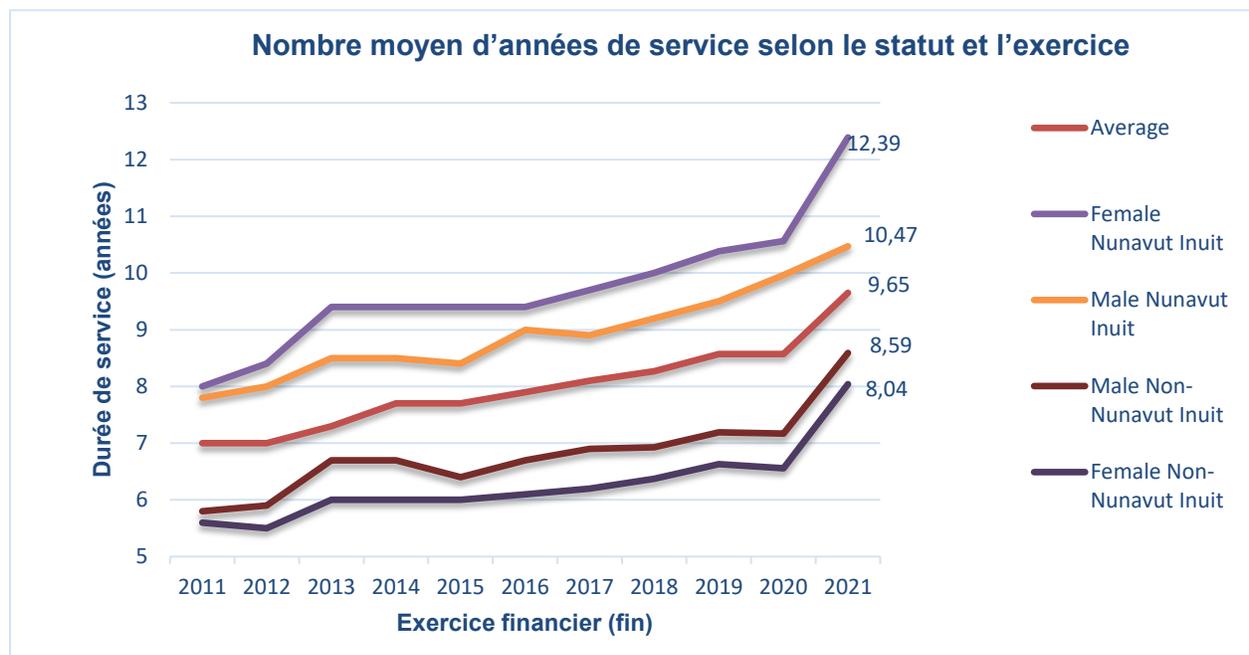
Nombre d'employés selon le sexe et l'échelle salariale en 2020-2021



Durée de service moyenne et maintien en poste des employés

En 2020-2021, les fonctionnaires du GN avaient cumulé en moyenne 9,65 années de service continu. Ce sont les femmes inuites du Nunavut qui comptent le plus d'années de service continu (12,39 années), alors que les femmes non inuites en comptent le moins (8,04 années). Sur les 3 575 employés du GN, 1 258 (35 %) ont cumulé onze années de service ou plus, 861 (24 %) de cinq à dix années de service, et 1 442 (40 %) comptent cinq années de service continu ou moins.

9,65
DURÉE
MOYENNE
D'ANNÉES DE
SERVICE
CONTINU



Rétention des employés et roulement du personnel

92 %
TAUX DE
MAINTIEN EN
POSTE DES
EMPLOYÉS

Le fort taux de maintien en poste des employés du GN peut être attribué à la satisfaction des employés ainsi qu'à l'engagement du GN 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 GN 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 GN fluctue au fil des ans, mais il était de 92 % en 2020-2021, contre 89 % en 2019-2020.

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 2020-2021, 285 employés ont quitté le GN, contre 416 en 2019-2020.

Le GN 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*	2019-2020 Taux de roulement du groupe	Pourcentage total de cessations d'emploi	Nombre total de cessations d'emploi*	2020-2021 Taux de roulement du groupe	Pourcentage total de cessations d'emploi
Cadres supérieurs	17	9 %	4 %	13	8 %	5 %
Poste non syndiqué	41	13 %	10 %	34	6 %	12 %
SEN	228	9 %	55 %	152	7 %	53 %
AEN	130	6 %	31 %	86	10 %	30 %

* 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	2019-2020				2020-2021			
	Total Postes pourvus	Nombre total de cessations d'emploi*	Taux de roulement du ministère Organisme public	Pourcent age total de cessation s d'emploi*	Nombre total de postes pourvus	Nombre total de cessations d'emploi*	Taux de roulement du ministère Organisme public	Pourcent age total de cessation s d'emploi*
SCG	318	25	8 %	3 %	318	23	7 %	8 %
CP	66	5	8 %	1 %	66	2	3 %	1 %
DÉT	95	10	11 %	1 %	95	10	11 %	4 %
ÉDU	1 177	185	16 %	24 %	1 177	100	8 %	35 %
ENV	90	14	16 %	2 %	90	5	6 %	2 %
EAI	60	3	5 %	0 %	60	3	5 %	1 %
SF	190	13	7 %	2 %	190	13	7 %	5 %
FIN	156	13	8 %	2 %	156	7	4 %	2 %
MS	695	86	12 %	11 %	695	82	12 %	29 %
RH	73	5	7 %	1 %	73	3	4 %	1 %
JUS	285	27	9 %	4 %	285	18	6 %	6 %
BAL	34	6	18 %	1 %	34	0	0 %	0 %
CAN	162	16	10 %	2 %	162	16	10 %	6 %
SHN	86	8	9 %	1 %	86	3	3 %	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 GN 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 ».

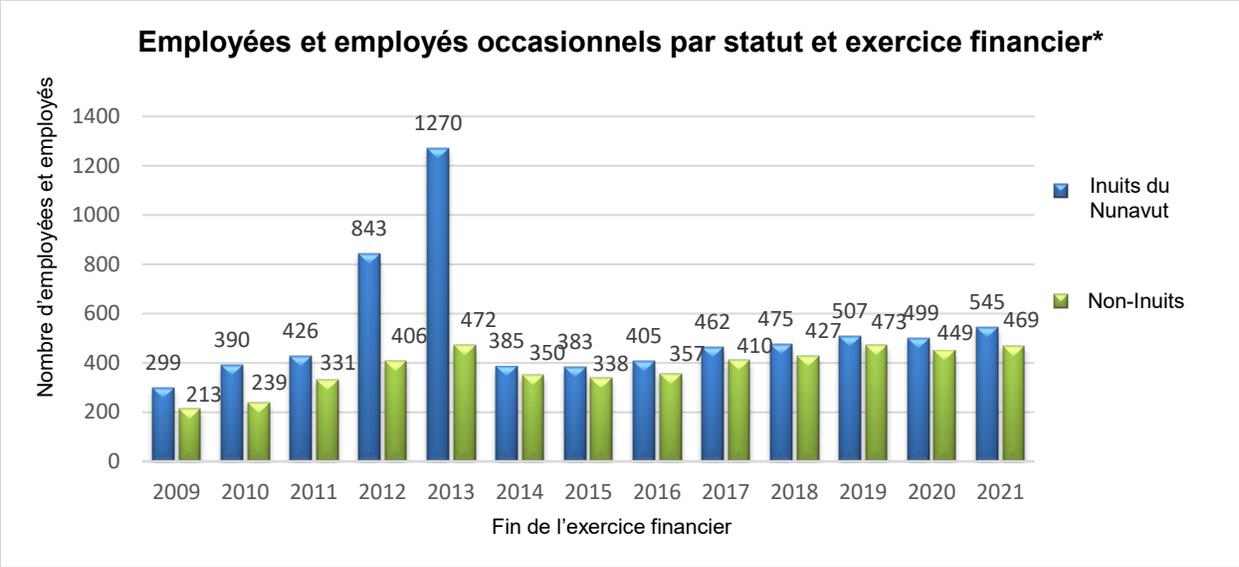
L'embauche de fonctionnaires occasionnels et de relève est régie par la Politique de priorité d'embauchage. Un emploi occasionnel offre de formidables perspectives d'apprentissage et de perfectionnement, et peut déboucher sur un poste à durée indéterminée ou déterminée. On encourage les ministères et les organismes publics du GN à offrir plus de postes permanents, tout en recourant aux employés occasionnels pour répondre à des besoins immédiats, selon la situation. En 2020-2021, 114 employés occasionnels, dont 65 Inuits du Nunavut (57 %), sont devenus des employés nommés pour une période indéterminée.

114
EMPLOYÉS OCCASIONNELS SONT DEVENUS DES EMPLOYÉS NOMMÉS POUR UNE PÉRIODE INDÉTERMINÉE, 65 D'ENTRE EUX SONT INUITS

Par ailleurs, le GN a pourvu au cours de cet exercice 1 014 postes occasionnels, soit 66 de plus que lors de l'exercice précédent. Le nombre de postes occasionnels occupés par des Inuits du Nunavut en 2020-2021 était de 545, ce qui représente 54 % de tous les postes occasionnels. Il y avait 1 673 affectations de relève lors de l'exercice. En tout, 3 638 (81 %) postes de relève et postes de suppléance dans l'enseignement ont été pourvus par des Inuits du Nunavut. Des Inuits du Nunavut ont pourvu 1 265 (76 %) de ces affectations de relève.

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	240	24 %	130	137
De un à deux ans	559	55 %	325	234
Plus de deux ans	215	21 %	117	98
Total	1 014	100 %	545	469

**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.

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 GN, 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.

Programme de logement alloué au personnel

Le comité d'attribution des logements du personnel attribue les unités de logement du personnel selon les procédures établies. Le comité est présidé par le sous-ministre adjoint, Opérations, Ressources humaines, et il est composé de sous-ministres adjoints de tous les ministères du GN. 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 de logement du personnel, les administrateurs généraux 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 attribue les logements du personnel aux postes, mais la SHN gère en pratique l'attribution de logements précis du GN aux employés. La SHN gère également les besoins d'entretien des logements du personnel du GN.



Société d'habitation du Nunavut, photo de Manny Noble

Concours et embauche

Lors de l'exercice 2020-2021, le GN a ouvert 465 concours qui ont conduit à 335 embauches. Les concours qui ont été lancés en 2019-2020 et ont pris fin en 2020-2021, ainsi que ceux qui étaient encore en cours au 31 mars 2021, sont inclus dans ce chiffre. Les frais liés à l'annonce des postes du GN en 2020-2021 se montaient à 509 314 \$.

Les graphiques ci-dessous présentent le détail des concours qui ont eu lieu lors de l'exercice 2020-2021.

*Concours en 2020-2021 (total de 465)									
	Femmes			Hommes		Inuits du Nunavut		Non Inuits	
	Total	N^{bre}	%	N^{bre}	%	N^{bre}	%	N^{bre}	%
Nombre de candidatures	8 355**	1 494	--	1 752	--	1 469	18 %	6 886	82 %
Nombre réel d'embauches	335	166	49,5 %	169	50,5 %	139	41 %	196	59 %

**Les statistiques n'incluent pas les embauches au Collège de l'Arctique du Nunavut, les embauches en soins infirmiers et les postes relevant de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut ainsi que de la Société d'énergie Qulliq. Les activités d'embauche ont également été suspendues entre mars et mai afin de procéder à une analyse du recensement de la main-d'œuvre et des logements. Il n'y a donc pas eu de publicité ni d'offres pendant cette période. Les fermetures dues à la pandémie ont également affecté les résultats.*

****5 109 candidat(e)s ne s'identifient pas par leur sexe.**

Répartition des embauches selon le sexe et le statut en 2020-2021 (total de 335)				
	Femmes inuites du Nunavut	Hommes inuits du Nunavut	Pourcentage de femmes non inuites	Pourcentage d'hommes non inuits
Nombre réel d'embauches	93	46	82	114

**Les statistiques n'incluent pas les embauches au Collège de l'Arctique du Nunavut, les embauches en soins infirmiers et les postes relevant de l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut ainsi que de la Société d'énergie Qulliq. Les activités d'embauche ont également été suspendues entre mars et mai afin de procéder à une analyse du recensement de la main-d'œuvre et des logements. Il n'y a donc pas eu de publicité ni d'offres pendant cette période. Les fermetures dues à la pandémie ont également affecté les résultats.*

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 GN 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 GN à offrir des services de recrutement et de dotation efficaces, efficients et transparents.

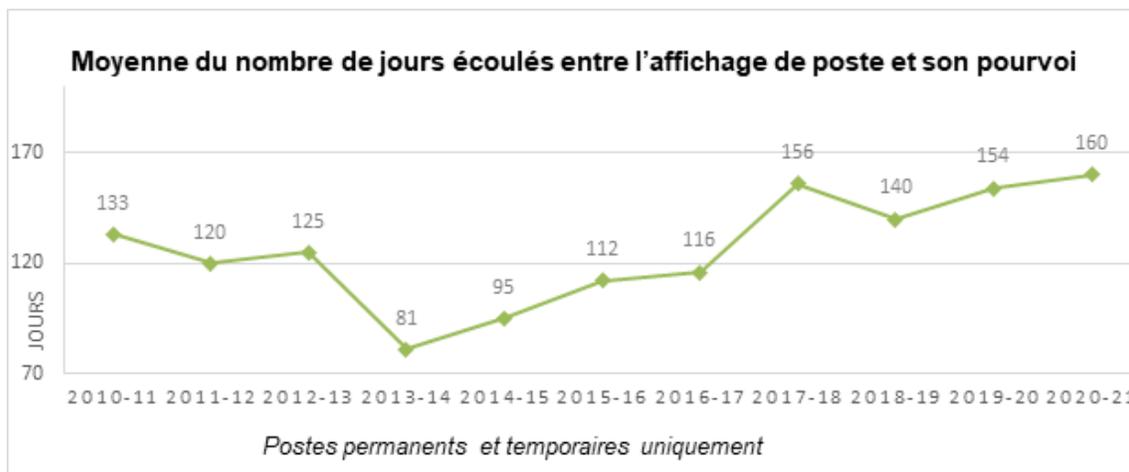


Salon de l'emploi à Iqaluit

En 2020-2021, le temps moyen nécessaire pour pourvoir un poste était d'environ 160 jours. Il s'agit là d'une légère augmentation par rapport aux 154 jours de l'exercice précédent.

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

- En mars 2020, la majorité du personnel du GN 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 2020-2021						
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	395	213	120	59	154	27,5 %
Qikiqtaaluk	103	30	207	13	17	43 %
Kivalliq	103	59	256	41	18	69 %
Kitikmeot	102	33	204	26	7	79 %
Total	703	335		139	196	

* Ces chiffres englobent les concours en cours, notamment les postes annoncés en 2019-2020 intégrés à l'exercice 2020-21, et les concours annoncés intégrés à l'exercice 2021-2022.

Appels concernant la dotation

Les appels à la suite de dotations 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 GN 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 GN 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 GN et d'une personne choisie sur une liste de personnes admissibles.

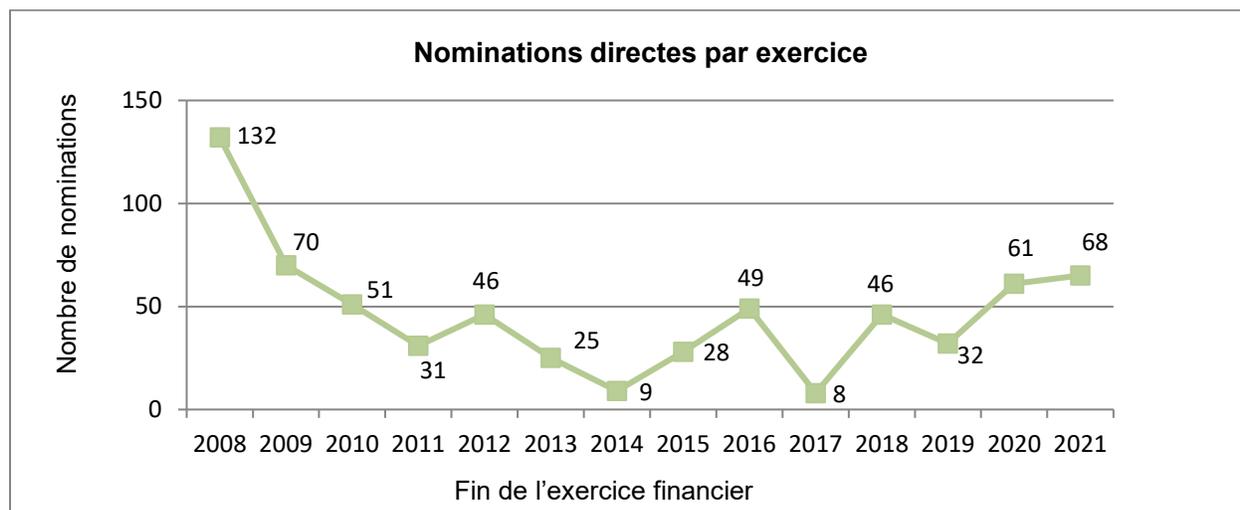
Un total de 42 appels ont été entendus en 2020-2021, soit une augmentation par rapport aux 26 appels de l'exercice 2019-2020. Sur les 42 appels, 27 ont été rejetés, quatre ont été confirmés, sept ont été retirés et quatre sont en cours.

Nominations directes

Le GN 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. Le Cabinet doit approuver toutes les nominations directes. 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 68 nominations directes en 2020-2021, contre 61 lors de l'exercice précédent (une hausse de 11 %). Sur ces 68 nominations directes, 65 (96 %) concernent des Inuits du Nunavut.

68
NOMINATIONS
DIRECTES

65
D'ENTRE ELLES
CONCERNENT
DES INUITS DU
NUNAVUT



Concours restreints

Le GN 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 GN. Si le concours est restreint aux employés du GN, la plus haute priorité est accordée aux candidatures des Inuits du Nunavut.

Il y a eu 306 concours restreints en 2020-2021. Les concours de l'exercice 2020-2021 qui ont pris fin lors de cet exercice sont inclus dans ce chiffre. Ces concours restreints ont permis de pourvoir 64 postes. Certains concours ont permis de pourvoir plusieurs postes.

Concours restreints de l'exercice 2020-2021 par type en date du 31 mars 2021	
Inuits du Nunavut seulement	120 concours
Employés du GN seulement	50 concours
Inuits du Nunavut d'une localité donnée seulement	136 concours

Mutations

Le GN offre à ses employés des possibilités de mutation soit au sein même du ministère de l'employé, soit dans un autre ministère du GN. 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 2020-2021, 175 employés ont bénéficié d'une mutation, contre 160 en 2019-2020.

Mutations par ministère et par statut						
Ministère ou organisme public	Total	2019-2020		Total	2020-2021	
		Inuits du Nunavut	Non Inuits		Inuits du Nunavut	Non Inuits
SCG	15	6	9	15	8	7
CP	4	2	2	4	3	7
DÉT	11	5	6	15	8	7
ÉDU	36	6	30	30	8	22
EAI	4	1	3	4	2	2
ENV	4	2	2	3	0	3
FIN	17	10	7	9	4	5
SF	11	2	9	27	14	13
MS	16	1	15	22	6	16
RH	9	4	5	9	4	5
JUS	23	4	19	26	8	18
CAN	0	0	0	6	3	3
NHC	5	2	3	3	0	3
BAL	5	3	2	2	2	0
Total	160	48	112	175	70	105

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 GN, notamment nourrir l'épanouissement des jeunes, encourager l'apprentissage continu et promouvoir le GN en tant qu'employeur de choix. Au 31 mars 2021, 317 employés du GN occupant un poste permanent ou d'une durée déterminée étaient d'anciens étudiants ayant bénéficié de ce programme. Parmi eux, 280 (88 %) 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 capacité d'insertion professionnelle après l'obtention de leur diplôme;
 - de financer leurs études tout en les encourageant à les mener à bien;
 - d'enrichir leur parcours éducatif;
 - d'évaluer leurs perspectives 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.



Clarissa Koblogina, stagiaire d'été

317
EMPLOYÉS DU GN
OCCUPANT UN POSTE
PERMANENT OU
D'UNE DURÉE
DÉTERMINÉE SONT
D'ANCIENS
STAGIAIRES D'ÉTÉ

280
SONT DES INUITS DU
NUNAVUT



Jennifer Niptayuq, stagiaire d'été

210
STAGIAIRES D'ÉTÉ EN 2020

Le GN engagé 210 stagiaires d'été provenant de 17 collectivités à l'été 2020. Un total de 157 stagiaires (75 %) 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 GN ou organismes publics dans chaque collectivité, ainsi que du nombre de candidatures des étudiants de chaque collectivité. La pandémie a retardé le début de la campagne pour le PEÉÉÉ. Le budget du programme était de 985 000 \$. Outre les coûts supplémentaires pris en charge par chaque ministère, les salaires et avantages sociaux accordés aux étudiants se sont chiffrés à 1,8 million.

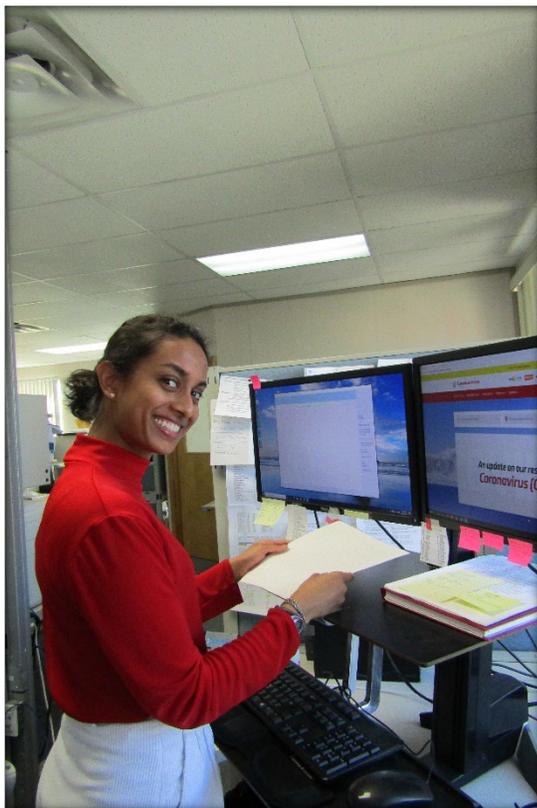


Luke Cornthwaite, stagiaire d'été

Nombre de stagiaires d'été engagés par an		
Été	Nombre total de participants	Pourcentage d'Inuits du Nunavut
2020	210	75 %
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 %



Daisy Etungat, stagiaire d'été



Asini Wijesooriya, stagiaire d'été

Postes pour stagiaires d'été par ministère et organisme public en 2020		
Ministère ou organisme public	Total	Inuits du Nunavut
SCG	35	23
CP	5	5
DÉT	12	9
ÉDU	15	12
ENV	22	20
EAI	1	1
SF	10	7
FIN	5	5
MS	59	33
RH	6	6
JUS	11	11
BAL	1	1
CAN	14	12
SHN	7	5
SÉQ	7	7
Total	210	157

Relations avec les employés

La division des relations avec les employés fournit des conseils aux ministères et organismes publics clients sur la gestion des griefs, la résolution des différends, l'interprétation des conventions collectives ou des politiques, les mesures disciplinaires, les enquêtes et la gestion du rendement. En 2020-2021, la division des relations avec les employés s'est principalement concentrée sur la gestion de problèmes complexes et sans précédent sur le lieu de travail dans le cadre de la pandémie et des mesures sur le télétravail. Elle a également organisé des séances de médiation collectives pour résoudre les griefs en suspens avec le Syndicat des employé-e-s du Nunavut et a pu régler environ 17 griefs. La division continue d'examiner le processus des mesures disciplinaires dans tout le GN afin de fournir des lignes directrices et une nouvelle directive en la matière.

Griefs

La procédure de règlement des griefs permet de résoudre les conflits entre les employés syndiqués et le GN. Les employés exclus bénéficient également d'un processus de règlement des griefs prévu par le *Règlement sur la fonction publique*. Un total de 36 nouveaux griefs ont été déposés en 2020-2021, contre 37 en 2019-2020. La division des relations avec les employés collabore avec les ministères, les organismes publics et les syndicats pour résoudre les problèmes avant qu'un grief n'aille plus loin, ou s'efforce activement de trouver une solution aux griefs déposés.

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	2020-2021
SEN	78	90	89	91	63	80	32
AEN	1	2	1	7	0	3	2
Poste non syndiqué	0	0	6	8	1	1	2
Total	79	92	96	106	64	84	34

Négociations avec les unités de négociation collective

Le GN 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 (GN) :** la convention collective actuelle entre l'AEN et le GN est en vigueur jusqu'au 30 juin 2021.

- **La convention collective entre le syndicat des employés du Nunavut (SEN) et le gouvernement du Nunavut (GN) :** la convention collective entre le SEN et le GN a expiré le 1^{er} octobre 2018. Les négociations sont toujours en cours.
- **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 a expiré le 31 décembre 2020. Les parties sont prêtes à entamer des négociations.

Milieu de travail respectueux et libre de tout harcèlement

Le GN 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 GN 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.

Des ressources en ligne pour encourager un milieu de travail respectueux et sans harcèlement sont à la disposition de tous les employés du GN à l'adresse suivante : <https://gov.nu.ca/fr/finances/information/politique-pour-un-milieu-de-travail-exempt-de-harcelement>

Au cours de l'exercice 2020-2021, 57, plaintes écrites ont été reçues et évaluées. Parmi celles-ci, 7 relevaient de la définition du harcèlement, et elles ont été traitées dans le cadre des dispositions de la directive sur le respect en milieu de travail et l'absence de tout harcèlement.

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 GN 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, environ 1 080 employés ont suivi le programme de formation « Respectful Workplace ».



Personnel du ministère des Services communautaires et gouvernementaux vêtu de rose pour afficher son soutien à la lutte contre le harcèlement.

Évaluation des postes

La division de l'évaluation des postes (ÉP) s'assure que les postes du GN sont créés et évalués de façon équitable, et elle 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 GN 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 GN à s'acquitter de son mandat et atteindre ses objectifs.

En 2020-2021, la division de l'évaluation des postes a traité 2 817 mesures de dotation. Ces mesures couvraient notamment : les mesures de dotation dans le cadre du processus habituel, les nominations directes, les mesures de dotation occasionnelle, les demandes dans le cadre du programme d'emplois d'été équitables pour étudiants (PEÉÉÉ), les mutations internes et la création de nouveaux postes. La division de l'évaluation des postes a amorcé des changements visant à rationaliser le processus d'évaluation des demandes de dotation en personnel occasionnel ou de relève, ce qui permet à la division de la dotation d'évaluer certains postes sans avoir à les soumettre à la division de l'évaluation des postes. Cela s'est traduit par une plus grande efficacité et un traitement plus rapide des MDO et des RESA.

Mesures de dotation traitées*										
Type de mesure	MDO	ND	MI	DOCSD	DOCAD	CNPSD	CNPAD	RESA	PEÉÉÉ	
Nombre de mesures	574	63	92	557	952	40	156	193	190	

* 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 : Programme d'emplois d'été équitables pour étudiants

The image shows a 'Casual Staffing Action' form from the Government of Nunavut. The form is titled 'Casual Staffing Action' and 'Government of Nunavut'. It contains various sections for candidate information, employment details, and offer acceptance. The form is shown at an angle, appearing to be a physical document.

Santé et sécurité

HYGIÈNE DE PRÉVENTION CONTRE LA COVID-19

NETTOYAGE

- ▶ Se laver souvent les mains à l'eau et au savon en se savonnant pendant au moins 20 secondes. Utiliser du désinfectant pour les mains s'il n'est pas possible d'utiliser de l'eau et du savon.
- ▶ Éviter de se toucher les yeux, le nez ou la bouche, surtout avec les mains non fraîchement lavées.
- ▶ Laver et désinfecter quotidiennement les objets et les surfaces d'usage courant; jouets, appareils électroniques, poignées de porte, etc. Les surfaces souillées doivent être nettoyées avant d'être désinfectées.

POUR LE NETTOYAGE :

Utiliser un produit de nettoyage domestique quelconque, sinon du javellisant dilué (1 part de javellisant pour 50 parts d'eau).

1 cuillère à thé de javellisant + 1 tasse d'eau
OU
4 cuillères à thé de javellisant + 4 tasses d'eau

Ne mélanger le javellisant avec aucun produit de nettoyage domestique.

www.gov.nu.ca/health
[@GOVofNunavut](https://twitter.com/GOVofNunavut)
[Facebook.com/govofNunavut](https://www.facebook.com/govofNunavut)

L'unité pour la santé et la sécurité fournit un soutien et des conseils à la direction des ministères et des organismes publics en matière de programmes pour la santé et la sécurité, de formation, et de respect de la législation. Elle propose aussi des évaluations ergonomiques. L'unité effectue également 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).

La pandémie a donné le tempo pendant l'exercice 2020-2021, et l'unité a concentré une grande partie de ses efforts pour assurer la santé et la sécurité au travail. Elle a continué à participer à des séances d'orientation avec les nouveaux employés

sur la santé et la sécurité au travail.

L'information sur la santé et la sécurité en milieu de travail est à la disposition de tout le personnel sur la page intranet du GN.

En 2020-2021, le GN a adopté la déclaration en ligne des accidents du travail grâce à la nouvelle plateforme de la CSTIT, « WSCC connect ». Il s'agit d'un outil en ligne qui permet aux gestionnaires de divers lieux de travail de signaler un incident directement en ligne.

Nominations ministérielles pour la CSTIT

Chaque ministère nomme deux personnes qui assurent que leur ministère respecte bien les directives de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT). S'il y a lieu, le comité de la CSTIT aide les ministères et les personnes nommées à se conformer aux lois.

Représentation aux comités nationaux

La SSMT continue d'appuyer la présence du GN 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 GN 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 règlementation (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.



Personnel du ministère de l'Environnement vêtu de rose pour afficher son soutien à la lutte contre le harcèlement.

Programme de retour au travail

Le programme de retour au travail (PRT) illustre la détermination du GN 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 GN est tenu de proposer des arrangements à ses employés dans la mesure où cette obligation ne constitue pas une contrainte excessive. En 2020-2021, 13 employés ont bénéficié d'arrangements dans le cadre de ce programme.

Programme d'aide aux employés et à leur famille

Le GN favorise le bien-être de ses employés et de leurs proches 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. 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 par téléphone (moyen de communication choisi par 259 employés), en ligne (choix de 47 employés) ou par d'autres voies non répertoriées (11 employés). Lors de l'exercice 2020-2020, 315 employés se sont tournés vers ce programme, et 35 membres de leurs familles en ont bénéficié. Les services sont proposés en anglais, en français, et en Inuktitut grâce à un interprète.

Le GN offre le tout premier Service de counselling à distance sur la consommation abusive d'alcool ou de drogues au Canada avec Homewood Santé, prestataire des services du programme d'aide aux employés et à leur famille. Ce service confidentiel a été conçu pour répondre aux exigences uniques du GN qui doit fournir des services de counselling aux employés et à leurs proches dans des régions éloignées du territoire. Ce service de bien-être personnalisé du GN 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.

Programme d'aide aux employés et à leur famille

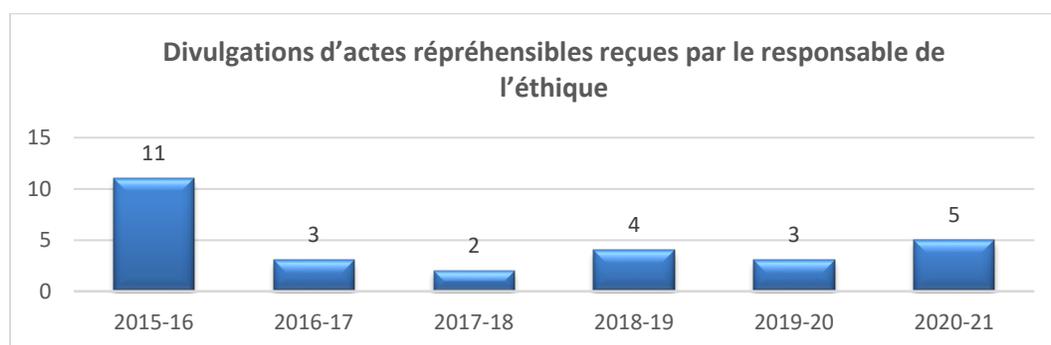
Statistiques sur le recours au programme pour 2020-2021*		Services offerts*	
Employés participants (sauf services en ligne)			
Employés et membres de leur famille participants		Services de counselling	317
Employés	315	Dépendance	12
Membre de la famille	35	Situations de crise et traumatismes	32
Répartition selon le sexe		Problèmes familiaux	<10**
Femmes	259	Santé	<10**
Hommes	90	Problèmes conjugaux ou difficultés relationnelles	53
Autre/Non précisé	<10**	Problèmes psychologiques	163
Répartition selon l'âge		Problèmes sociaux	<10**
20 ans ou moins	<10**	Problèmes professionnels	17
21-30	61	Coaching IntelliVie	33
31-40	135	Coaching IntelliCarrière	<10**
41-50	68	Soutien aux parents	<10**
51-60	47	Soins aux aînés et membres de la famille	<10**
61 et plus	27	Accompagnement dans le domaine des finances	<10**
Non précisé	<10**	Accompagnement en mieux-être et nutrition	<10**
Méthode de counselling		Conseils juridiques	<10**
En ligne (vidéo, courriel, clavardage, thérapie cognitivocorportementale en ligne)	47	Service de prévoyance retraite	<10**
Téléphone	259	Solutions relationnelles	<10**
Cause indéterminée	11	Soutien aux travailleurs de postes	<10**
Expertise en traitement des toxicomanies		Services en ligne	74
Total de l'utilisation	13	Cours en général	66
Service de téléconseil au personnel clé	<10**	Cours – Service de téléconseil au personnel clé	<10**
Services de gestion des crises	<10**	Santé et bien-être	<10**

*Seules des données agrégées sont fournies au GN afin d'assurer la protection de la vie privée des personnes qui ont recours au 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 Nunavummiut, 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 cinq signalements d'actes répréhensibles lors de l'exercice 2020-2021. L'un a fait l'objet d'une enquête à l'issue de laquelle on a déterminé qu'il n'avait pas été commis d'acte répréhensible. Aucune enquête n'a été ouverte dans deux cas, et les deux autres sont en cours d'examen.



Le responsable de l'éthique peut fournir de manière confidentielle des conseils aux fonctionnaires qui envisagent de faire une divulgation d'acte répréhensible. Les conseils sont généralement donnés concernant des circonstances particulières pouvant constituer un acte répréhensible et du processus à suivre pour faire une divulgation. Le responsable de l'éthique a reçu 26 demandes de conseils lors de cet exercice.



Le rapport annuel 2020-2020 du responsable de l'éthique peut être consulté à cette adresse : https://www.gov.nu.ca/sites/default/files/2020-21_ethics_officer_annual_report-fr_0.pdf

Le responsable de l'éthique a formulé quelques recommandations dans son rapport. Le GN est en train de les analyser conformément au principe aajiqatigiinni qui prône la prise de décisions en s'appuyant sur la discussion et le consensus. À ce titre, le ministère des Ressources humaines

étudie les répercussions, les précisions des exigences législatives, ainsi que la faisabilité de la mise en œuvre de ces recommandations. Une fois ceci mené à bien, le gouvernement déterminera la meilleure façon de procéder.

Initiatives d'embauche des Inuits et planification

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

Les activités du GN 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'embauche des Inuits et les initiatives de formation préemploi en mai 2015. Cet accord de règlement s'étale sur dix ans, de 2013 à 2023. La division Sivumuaqatigiit a pu lancer de nouvelles initiatives en faveur de l'embauche des Inuits grâce à ce financement, et elle continue à les mettre en œuvre.



Des employées du GN à un cours en mars 2021.

La division Sivumuaqatigiit assure le suivi de la mise en œuvre du Plan directeur d'embauche des Inuits du GN. Cette page présente un résumé du plan :

https://gov.nu.ca/sites/default/files/gn_master_iep_summary_fr_0.pdf.

Objectifs et cibles à court terme du GN en matière d'embauche des Inuits au 31 mars 2021

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

- Un *but en matière d'embauche 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'embauche 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 GN sont fixés en fonction des buts et cibles que les ministères et organismes publics se sont donnés 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 :

- Le GN voulait compter 2 151 équivalents temps plein (ETP) inuits d'ici le 31 mars 2021.
- Il s'est fixé le but de 2 300 équivalents temps plein (ETP) inuits d'ici le 31 mars 2023.

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

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

Le GN a atteint 85 % de son objectif à court terme de 2 151 ETP inuits. Au 31 mars 2021, le GN comptait 1 834,72 ETP inuits dans des postes à durée indéterminée et déterminée, soit 317 ETP inuits de moins que son but.

Le GN a atteint ses cibles en matière d'embauchage des Inuits dans trois catégories professionnelles : personnel administratif, cadres de direction et professionnels. De plus, il a fait de grands progrès dans deux catégories :

- cadres intermédiaires (81 % l'objectif atteint)
- paraprofessionnels (83 % de l'objectif atteint)

La représentation des Inuits s'est stabilisée à 50 % à Iqaluit depuis le 31 mars 2020. Cela signifie que le GN 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	Objectifs du nombre d'ETP Inuits dans le Plan directeur 2020-2023 D'ici le 31 mars 2021				Statistiques réelles des rapports RVFPR Au 31 mars 2021		
	Nombre total de postes	Postes pourvus	Inuits embauchés	% EI	Postes pourvus	Inuits embauchés	% EI
SCG	462	345	154	45 %	336	137	41 %
CP	98	76	62	82 %	66,80	55,00	82 %
DÉT	155	118	73	62 %	100	63	63 %
ÉDU	1 357	1 195	617	52 %	1 198,12	562,12	47 %
EAI	87	74	58,00	78 %	57	47	82 %
ENV	133	98	50	51 %	91	45	49 %
FIN	229	192	90	47 %	149	60	40 %
SF	235	192	126	66 %	161,23	96,23	60 %
MS	1 253	842	447,53	53 %	711,71	362,04	51 %
RH	117	99	62	63 %	74	42	57 %
JUS	410	290	141	49 %	276	119	43 %
CAN	252	170	108	64 %	163,07	93,07	57 %
SHN	123,00	98	41	42 %	88	34	39 %
SÉQ	207	192	102	53 %	172,40	96,40	56 %
SOUS-TOTAL	5 118	3 981	2 131,53		3 644,33	1 811,86	
Pas de PEI							
BAL	44	34	18,00	53 %	38	21	55 %
SCCN	6,00	5,00	2	40 %	4,00	1,00	25 %
TOTAL	5 168	4 020	2 151,53	54 %	3 686,33	1 833,86	50 %

Faits saillants des progrès des ministères

Le Bureau de l'Assemblée législative a surpassé son objectif de 3 ETP au 31 mars 2021.

Ces ministères et organismes publics ont atteint ou dépassé leurs buts pour le 31 mars 2021.

Objectifs en matière d'embauchage des Inuits au 31 mars 2021					
Ministère ou organisme public	Objectifs	N ^{bre} de non-Inuits embauchés	Différence entre l'objectif et les embauches	% de l'objectif	% de l'écart total avec les objectifs du GN
SCG	154	137	17	89 %	5 %
CP	62	55	7	89 %	2 %
DÉT	73	63	10	86 %	3 %
ÉDU	617	562,12	54,88	91 %	17 %
EAI	58	47	11	81 %	3 %
ENV	50	45	5	90 %	2 %
FIN	90	60	30	67 %	9 %
SF	126	96,23	29,77	76 %	9 %
MS	447,53	362,04	85,49	81 %	27 %
RH	62	42	20	68 %	6 %
JUS	141	119	22	84 %	7 %
CAN	108	93,07	14,93	86 %	5 %
NHC	41	34	7	83 %	2 %
SÉQ	102	96,4	5,6	95 %	2 %
	2 131,53	1 811,86	319,67		
Pas de PEI					
BAL	18	21	-3		
SCCN	2	1	1	50 %	0 %
TOTAL	2 151,53	1 833,86	317,67	85 %	

Deux ministères et un organisme public ont fait de grands progrès dans l'atteinte de leurs buts pour le 31 mars 2021 :

- La Société d'énergie Qulliq (buts atteints à 95 %, manque 5,6 ETP inuits),
- Le ministère de l'Éducation (buts atteints à 91 %, manque 54,88 ETP inuits),
- Le ministère de l'Éducation (buts atteints à 90 %, manque 54,88 ETP inuits).

Les départements et organismes publics qui fait les meilleurs progrès se sont

appuyés sur des mesures comme :

- Les programmes de mentorat
- Les nominations directes
- Les mutations internes ou mutations internes de perfectionnement
- Des initiatives précises ciblant les Inuits avec la division Sivumuaqatigiit.
Il s'agit notamment des initiatives suivantes :
 - Le programme de stages Sivuliqtiksat
 - Le programme Amaaqtaarniq de congé-formation
 - Le programme d'enrichissement professionnel
- L'organisation de concours restreints, réservés aux Inuits, pour doter différents postes

Le ministère de la Santé peut se targuer de la plus forte augmentation du nombre d'ETP Inuits depuis mars 2020. Il s'agit d'un gain net de 16,5 ETP inuits. La Société d'énergie Qulliq présente un gain net de 6,6 ETP inuits depuis mars 2020. La majorité des ministères et des organismes publics ont enregistré de modestes gains nets. Cela est dû à l'impact de la pandémie de la COVID-19 sur le processus général d'embauche.

Les ministères et organismes publics ont mieux recours aux initiatives pour l'embauchage des Inuits, comme le programme d'enrichissement professionnel, le programme Amaaqtaarniq de congé-formation, l'embauche prioritaire des Inuits, les nominations directes pour les employés occasionnels à long terme et les mutations internes de perfectionnement.

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

Le GN a atteint sa cible de 85 % en matière d'embauchage des Inuits la catégorie du personnel de soutien administratif. De plus, il a fait des progrès dans deux catégories :

- les professionnels (91 % de l'objectif a été atteint)
- les cadres de direction (86 % de l'objectif a été atteint).

BUTS ET CIBLES POUR L'EMBAUCHE D'INUIITS			
Au 31 mars 2021			
Catégorie professionnelle	Postes pourvus	Inuits embauchés	% EI
Direction	40	21	53 %
Cadres supérieurs	160	44	28 %
Cadre intermédiaire	420	135	32 %
Profession libérale	1 400,59	454,50	32 %
Métier paraprofessionnel	866,50	541,77	63 %
Soutien administratif	1 170,51	954,54	82 %
Total	4 057,60	2 150,81	53 %

STATISTIQUES DES RAPPORTS RVFPR				
Au 31 mars 2021				
Catégorie professionnelle	Nombre total de postes	Postes pourvus	Inuits embauchés	% EI
Direction	43,00	36,00	18	50 %
Cadres supérieurs	189	139	28,00	20 %
Cadre intermédiaire	510	382	109	29 %
Professionnels	2 015,43	1 455,53	414,53	28 %
Paraprofessionnels	1 116,83	731,27	452,10	62 %
Soutien administratif	1 387,88	942,53	812,23	86 %
Total	5 262,14	3 686,33	1 833,86	50 %

Analyse de l'écart : Buts en matière d'embauchage des Inuits par rapport aux chiffres réels		
Au 31 mars 2021		
Catégorie professionnelle	Inuits devant être engagés d'ici mars 2021	But
Cadres	3	86 %
Cadres supérieurs	16	64 %
Cadre intermédiaire	26	81 %
Professionnels	40	91 %
Paraprofessionnels	89,67	83 %
Soutien administratif	142,31	85 %
Total	316,95	85 %

Remarques générales

- Le pourcentage d'Inuits au sein du GN se maintient à 50 %.
- Le GN a atteint 85 % de son objectif à court terme de 2 151 ETP inuits.
- Au 31 mars 2021, le GN employait 1 833,86 ETP inuits dans des postes à durée indéterminée et déterminée, soit 317 ETP inuits sous l'objectif global.

Programme Amaaqtaarniq de congé-formation

Le programme Amaaqtaarniq de congé-formation consiste à financer un congé d'études postsecondaires de longue durée pour le personnel inuit du GN qui souhaite se qualifier pour accéder à des emplois ou des professions difficiles à pourvoir au sein du gouvernement. Les employés inuits du GN, qu'ils soient des employés permanents, nommés pour une durée déterminée ou occasionnels peuvent poser leur candidature au programme Arnaaqtaarniq s'ils remplissent les critères d'admissibilité et respecte la date limite. Ce programme vise à éliminer les obstacles à l'accès aux études postsecondaires pour les employés inuits admissibles ainsi qu'à doter le GN 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.

10
EMPLOYÉS INUITS
ONT ÉTÉ
ACCUEILLIS DANS
LE CADRE DU
PROGRAMME
AMAAQTAARNIQ
DE CONGÉ
D'ÉTUDES

Au 31 mars 2021, 10 demandes avaient été approuvées pour des études postsecondaires à temps plein dans plusieurs universités et collèges. Les 10 employés inuits poursuivent des études dans différents domaines, notamment les métiers, l'administration des affaires, le travail social et la formation du personnel enseignant. On s'attend à ce qu'à l'issue de l'obtention du diplôme, ces employés inuits soient à même d'occuper des postes professionnels et spécialisés au sein du GN.

Programme d'enrichissement professionnel

Le programme d'enrichissement professionnel offre aux employés inuits du GN 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 GN 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 à chaque participant et prend en charge tous les coûts liés à la rémunération durant l'affectation. La personne en affectation continue à percevoir le salaire habituel de son poste d'attache, ainsi que toute augmentation à laquelle elle aurait droit pendant toute la durée de l'affectation.

Deux employés participaient au programme pendant cet exercice 2020-2021 :

- 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 au sein du ministère des Finances,

- un conseiller aux affaires circumpolaires du ministère de l'Exécutif et des Affaires gouvernementales affecté au poste d'analyste de politiques et coordonnateur de l'accès à l'information et de la protection de la vie privée (AIPVP) au sein du ministère de la Culture et du Patrimoine.

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 GN à atteindre leurs objectifs dans le cadre du plan d'embauchage des Inuits.

Programme de stages Sivuliqtiksat

Depuis 2001, le programme de stage Sivuliqtiksat 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 plan d'apprentissage et d'évaluations de rendement satisfaisantes. Ce programme illustre notre engagement envers la valeur pilimmaksarniq/pijariuqsarniq (perfectionner les compétences grâce à l'observation, au mentorat, à la pratique et aux efforts), qui constitue un moyen efficace de parvenir à une fonction publique représentative.

Le spécialiste de la planification des carrières est à la disposition des ministères et organismes publics, stagiaires, formateurs désignés et gestionnaires pour ce qui a trait à tous les aspects du programme Sivuliqtiksat. 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 poste de spécialiste de la planification des carrières. 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 ont mené à bien le programme.

Catégorie professionnelle	Programme achevé	Programme non achevé	En cours	Stages
Direction	0	0	1	1
Cadres supérieurs	11	11	3	25
Cadre intermédiaire	12	10	4	26
Professionnels	6	4	1	11
Paraprofessionnels	9	6	3	18
Soutien administratif	0	0	0	0
Total	38	31	12	81

Région	Programme achevé	Programme non achevé	En cours	Total
Iqaluit	19	13	7	39
Kivalliq	8	6	2	16
Qikiqtaaluk	3	11	1	15
Kitikmeot	8	1	2	11
Total	38	31	12	81

En date du 31 mars 2021, 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'une diplômée du programme de stages Sivuliqtiksat



Wendy Bolt a commencé son premier stage au ministère du Développement économique et des Transports à Kugluktuk en tant que gestionnaire stagiaire du développement communautaire le 7 avril 2007. Elle a satisfait aux exigences de son stage le 9 avril 2010, et a été nommée au poste visé.

Dix ans plus tard, Wendy a commencé son deuxième stage au ministère du Développement économique et des Transports à Kugluktuk en tant que directrice stagiaire des opérations communautaires. Avec le soutien de sa famille et de ses collègues, Wendy a achevé son deuxième stage le 18 mars 2020. Wendy s'épanouit dans son nouveau poste passionnant de directrice des opérations communautaires.

Les stages, qui durent de un à trois ans, impliquent beaucoup de planification et la participation de nombreuses personnes. La présence d'un formateur dévoué tout au long du parcours est nécessaire. C'est pourquoi nous aimerions rendre hommage à David Boyle, le formateur de Wendy. David est actuellement en train de former son second stagiaire à Pond Inlet, et il a participé à cinq stages au sein du GN. Félicitations à Wendy qui a mené à bien son stage, et merci à David pour son soutien et son dévouement.

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 GN 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 GN, dans les journaux du Nord et annoncés à la télévision par câble dans toutes les langues officielles du Nunavut. Enfin, la division Sivumuaqatigiit organise des présentations pour promouvoir les initiatives d'embauche des Inuits auprès des employés et des ministères du GN.

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. La pandémie de la COVID-19 a également eu des répercussions sur la prestation de ces programmes lors de l'exercice 2020-2021.

Évaluation des programmes

Les programmes d'embauchage des Inuits connaissent un succès encourageant depuis leur création. La division Sivumuaqatigiit les analyse 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-sivumuaqatigiit>

Programme Amaqtaarniq :

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

Programme de stages Sivuliqtiksat

<https://gov.nu.ca/fr/ressources-humaines/information/programme-de-stages-sivuliqtiksat-0>

Programme d'enrichissement professionnel :

<https://www.gov.nu.ca/fr/ressources-humaines/information/lignes-directrices-du-programme-de-parrainage-des-etudes>

Embauche des Inuits :

<https://www.gov.nu.ca/fr/ressources-humaines/information/embauche-des-inuit>
<https://www.gov.nu.ca/fr/ressources-humaines/information/plan-d'embauchage-des-inuits-jusquen-2023>

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 GN, notamment toute une gamme d'ateliers de formation, de cours, de séances d'information et de programmes proposés sous la forme de modules. Lors de l'exercice 2020-2021, la division a offert des possibilités de formation et d'apprentissage aux fonctionnaires, notamment:

- Des cours d'apprentissage et de perfectionnement
- Des formations sur la langue inuktitute
- Des programmes d'orientation du personnel et d'orientation culturelle
- Un programme de mentorat
- Le programme Hivuliqtikhanut de perfectionnement des leaders
- Le programme de formation sur l'acquisition d'aptitudes en matière de politiques
- D'autres programmes de formation professionnelle
- Un soutien aux ministères pour offrir des formations spécialisées dans des domaines ciblés

La division a également fait de fréquentes présentations dans les ministères pour promouvoir les possibilités de formation offertes aux employés actuels et futurs du GN.

En tant que principal employeur du territoire, le GN doit rivaliser avec d'autres employeurs à l'intérieur et à l'extérieur du Nunavut pour attirer et conserver une main-d'œuvre qualifiée. Proposer une vaste gamme de précieux programmes d'apprentissage et de formation en milieu de travail nous permet de renforcer notre valeur en tant qu'employeur, de progresser dans la réalisation de nos objectifs en matière d'embauchage des Inuits, de solidifier les capacités générales de la fonction publique et, au bout du compte, d'améliorer les services que nous offrons aux Nunavummiut.

Formations en ligne pour les employés du GN

Ce sont en tout 69 cours de formation et de perfectionnement qui ont été offerts à 600 participants dans les trois régions du Nunavut, notamment :

- Deux cours en inuktitut et deux en français;
- 14 prestations programmées de nouveaux cours, « Introduction à Microsoft Teams » et « Utilisation avancée de Microsoft Teams », pour aider les employés du GN à utiliser cette nouvelle plateforme de communication d'entreprise en télétravail et au bureau;
- 8 prestations programmées d'un nouveau cours intitulé « Working at Home: Together at a Distance » pour aider les employés du GN en télétravail dans le cadre des mesures sanitaires liées à la pandémie.

Les cours de formation et de perfectionnement sont des cours d'une durée courte allant 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 GN.

Tous les programmes de formation professionnelle, le programme Hivuliqtikhanut de perfectionnement des leaders, le programme de formation sur l'acquisition d'aptitudes en matière de politiques, ainsi que les séances d'orientation des employés et les séances du programme d'orientation culturelle sont également passés à des formats d'apprentissage à distance en ligne.

Cours d'apprentissage et de perfectionnement professionnel

Voici certains des nouveaux cours proposés lors de l'exercice 2020-2021 :

- Stratégies pour la transition et le changement
- Les bases de la gestion de projet
- Réussir sa présentation en ligne
- MS Excel (en inuktitut)
- Créer des équipes performantes (en français)

69
**COURS D'APPRENTISSAGE ET
 DE PERFECTIONNEMENT
 PROFESSIONNEL**

600
PARTICIPANTS

Cours d'apprentissage et de perfectionnement professionnel 2020-2021				
Région	Nombre de cours	Participants	Inuits	Non Inuits
En ligne, toutes les régions du Nunavut	67	592	194	398
Iqaluit	2	8	4	4
Total	69	600	198	402
Pourcentage (%)			33 %	67 %

Programmes de formation professionnelle

Le GN sait combien il est important d'offrir aux employés des programmes de formation complets qui permettent d'acquérir des connaissances et des compétences propres à un poste grâce à un apprentissage pratique. Selon les besoins, la division des formations de la fonction publique élabore et offre des programmes de formation professionnelle axés sur les types de postes que l'on trouve dans tous les ministères du GN. Ces programmes ont les objectifs suivants :

- Renforcer les connaissances et les compétences des employés qui travaillent déjà dans le domaine;

- Fournir aux employés en quête d'une nouvelle carrière ou d'une promotion l'occasion d'acquérir les compétences et les connaissances requises pour le poste.

La division des formations de la fonction publique a proposé trois programmes de formation professionnelle lors de cet exercice :

- Le programme de compétences en communication, qui permet de développer des compétences en matière d'élaboration de solides communications, de rédaction en langage clair et de relations avec les médias.
- Le programme d'attestation en médiation et en facilitation, qui permet de développer des compétences en négociation, en gestion de conversations difficiles et en médiation.
- Le programme de compétences pratiques en administration, qui permet aux professionnels de l'administration d'acquérir des compétences en matière de méthode administrative, de prise de notes, de rédaction de correspondance d'affaires et de rapports, et de gestion de projet.

Chacun de ces programmes a été offert en ligne dans tout le Nunavut dans le cadre des mesures sanitaires mises en place pendant la pandémie de la COVID-19.

Programme de compétences en communication 2020-2021				
Promotion	Nombre de cours	Participants	Inuits du Nunavut	Non Inuits
Première promotion	4	52	16	36
Deuxième promotion	4	38	7	31
Total	8	90	23	67
Pourcentage			26 %	74 %

Programme d'attestation en médiation et en facilitation 2020-2021				
Promotion	Nombre de cours	Participants	Inuits du Nunavut	Non Inuits
Première promotion	4	65	9	56
Deuxième promotion	4	70	8	62
Troisième promotion	4	58	11	47
Total	12	193	28	165
Pourcentage			15 %	85 %

Programme de compétences pratiques en administration 2020-2021				
Promotion	Nombre de cours	Participants	Inuits du Nunavut	Non Inuits
Première promotion	4	39	35	4
Total	4	39	35	4
Pourcentage			90 %	10 %

Programme d'orientation culturelle

Le GN estime que les valeurs sociétales inuites constituent les bases d'un gouvernement ouvert, réceptif et responsable. Il 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 GN 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*,
- les activités culturelles inuites.



Solomon Awa, de Culture et Patrimoine, enseigne aux employés du GN l'art de la construction d'un igloo lors d'une séance du programme d'orientation culturelle proposée en février 2021.

Les séances du programme d'orientation sont proposées au personnel du GN tout au long de l'année dans les trois régions du Nunavut. Elles sont conçues pour être suivies en classe ou par vidéoconférence. Elles sont animées par des employés du GN avec des conférenciers invités de plusieurs ministères. Des aînés inuits et des spécialistes de la culture orchestrent les activités et enseignements culturels.

En 2020-2021, 18 séances d'orientation culturelle ont été organisées, et 65 employés y ont participé. Onze séances

ont été annulées en raison de la pandémie ou parce qu'il n'y avait pas assez de personnes inscrites. En tout, 25 % des participants étaient inuits.

Séances d'orientation culturelle en 2020-2021				
Collectivité	Nombre de séances	Participants	Inuits du Nunavut	Non Inuits
Iqaluit	5	37	5	32
Cambridge Bay	1	0	0	0
En ligne, toutes les régions de Kitikmeot	3	7	1	6
Rankin Inlet	3	11	3	8
En ligne, toutes les régions de Kivalliq	2	0	0	0
Pond Inlet	1	10	7	3
En ligne, toutes les régions de Qikiqtaaluk	3	0	0	0
Total	18	65	16	51
Pourcentage			25 %	75 %

Programme d'orientation des employés

En vertu de la valeur sociétale inuite tunnganarniq, le GN 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 GN. Les séances du programme d'orientation des employés donnent au personnel l'occasion de se familiariser avec les activités du GN 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 GN,
- 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 GN tout au long de l'année dans les trois régions du Nunavut. Elles sont conçues pour être suivies en classe ou par vidéoconférence. Elles sont animées par des employés du GN avec des conférenciers invités de plusieurs ministères.

En 2020-2021, 19 séances du programme d'orientation des employés ont été organisées, et 65 employés y ont participé. Onze séances ont été annulées en raison de la pandémie ou parce qu'il n'y avait pas assez de personnes inscrites. En tout, 23 % des participants étaient inuits.

Séances du programme d'orientation des employés en 2020-2021				
Collectivité	Nombre de séances	Participants	Inuits du Nunavut	Non Inuits
Iqaluit	5	38	2	36
Cambridge Bay	1	0	0	0
En ligne, toutes les régions de Kitikmeot	3	4	1	3
Rankin Inlet	3	11	3	8
En ligne, toutes les régions de Kivalliq	3	2	2	0
Pond Inlet	1	10	7	3
En ligne, toutes les régions de Qikiqtaaluk	3	0	0	0
Total	19	65	15	50
Pourcentage			23 %	77 %

Formation linguistique

En 2020-2021, huit cours de formation en Inuktitut ont été dispensés à 57 participants (34 % d'Inuits). La division des formations de la fonction publique a également amorcé l'élaboration de trois nouveaux cours de formation en Inuktitut. Voici certains des cours offerts :

- Aurniarvik : Inuktitut, langue seconde pour les Inuits
- Pigiavik : Inuktitut, langue seconde
- L'informatique en Inuktitut
- Chronologie inuite : d'hier à aujourd'hui

La division des formations de la fonction publique a également travaillé en étroite collaboration avec le ministère de la Culture et du Patrimoine pour préparer le transfert prévu des programmes de formation en langue inuktitut à ce ministère, notamment en partageant les processus de gestion des programmes et les meilleures pratiques, ainsi qu'en participant à des consultations pour le processus de planification stratégique du ministère.

Formations en langue inuktitute en 2020-2021				
Collectivité	Nombre de cours	Participants	Inuits du Nunavut	Non Inuits
En ligne, toutes les régions du Nunavut	2	28	9	19
Iqaluit	6	29	29	0
Total	8	57	38	19
Pourcentage			66 %	34 %

Le ministère de la Culture et du Patrimoine a assuré la prestation de la formation en langue française lors de l'exercice 2020-2021.

Formations en langue française en 2020-2021				
Collectivité	Nombre de cours	Participants	Inuits du Nunavut	Non Inuits
En ligne, toutes les régions du Nunavut	0	0	0	0
Iqaluit	11	27	2	25
Total	11	27	2	25
Pourcentage			7 %	93 %

La division des formations de la fonction publique continue à offrir, selon les besoins, des cours de communication en anglais dans le cadre du programme général d'apprentissage et de perfectionnement, ainsi que des cours d'apprentissage et de perfectionnement de l'inuktitut et du français lorsque cela est possible, et ce, afin d'encourager un milieu de travail bilingue.

Fonds pour la formation spécialisée et l'élaboration de programmes

Le Fonds de formation spécialisée et d'élaboration de programmes (le « Fonds de formation ») du GN a été créé pour offrir aux employés du GN des possibilités de formation supplémentaires dans des domaines spécialisés des différents ministères. La division des formations de la fonction publique gère l'administration du Fonds de formation et évalue les résultats du programme tous les ans.

En 2020-2021, un budget d'un million de dollars a été alloué pour financer les propositions approuvées des ministères du GN pour de la formation spécialisée et/ou l'élaboration de programmes. L'objectif général de ce financement est de permettre aux employés du GN 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.

La division des formations de la fonction publique a reçu 24 propositions de formation de cinq ministères lors de l'exercice 2020-2021. Un comité interministériel les a ensuite étudiées et notées. Parmi celles-ci, 19 propositions de formation de quatre ministères ont été approuvées, notamment :

- Greffier, élaboration de normes et de programmes (ministère de la Justice)
- Programme de perfectionnement professionnel (ministère de la Santé)
- Formation des travailleurs et travailleuses en ressources familiales du Nunavut (ministère des Services à la famille)
- Formation à Microsoft 365 (ministère des Services communautaires et gouvernementaux)
- Formation au programme de prévention des incendies criminels chez les jeunes du Nunavut (ministère des Services communautaires et gouvernementaux)

19
PROPOSITIONS
DE FORMATION
ONT ÉTÉ
APPROUVÉES

Programme de mentorat

Le programme de mentorat du GN 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.

Lors de l'exercice 2020-2021, 26 mentors et mentorés ont participé au programme. Leur relation s'est tissée autour de l'un ou de plusieurs des cinq grands sujets suivants :

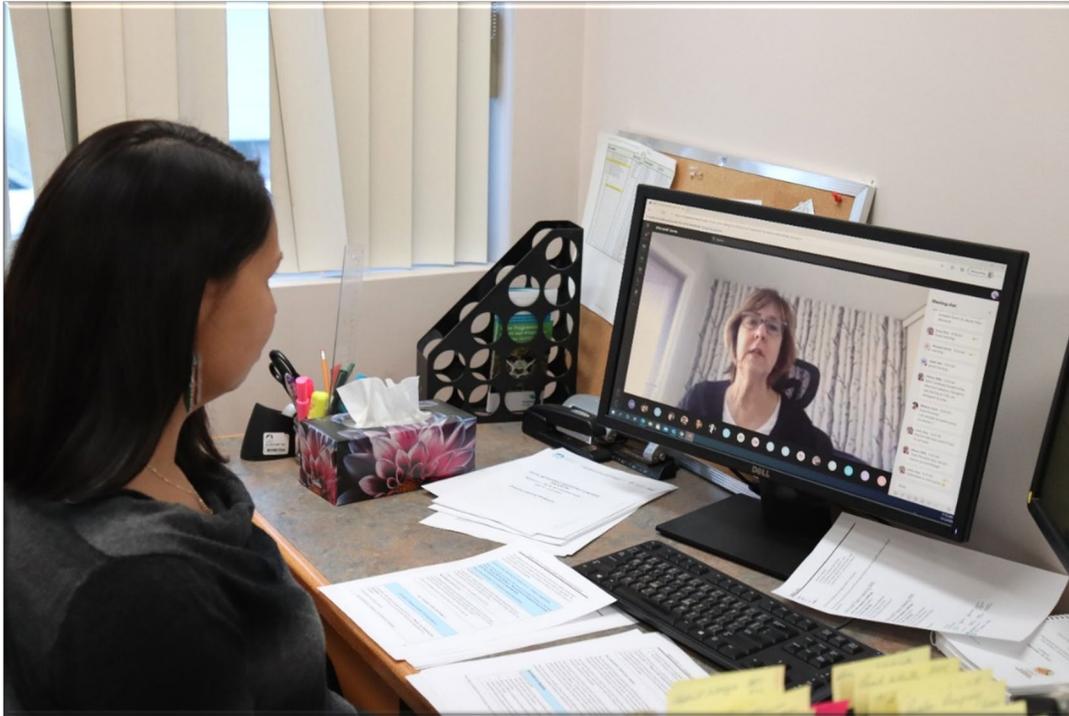
- les valeurs sociétales inuites;
- les problèmes sociaux;
- le leadership;
- une spécialisation.
- le programme Hivuliqtikhanut de perfectionnement des leaders



En mars 2021, la division des formations de la fonction publique a aussi commencé à recruter d'autres mentors pour appuyer notre nouveau module de renforcement des capacités en matière de politiques dans le cadre du programme de formation sur l'acquisition d'aptitudes en matière de politiques.

Programme Hivuliqtikhanut de perfectionnement des leaders

Le GN met en pratique la valeur qanuqtuurniq (faire preuve d'innovation et d'ingéniosité) en encourageant l'émergence de ses propres chefs de file grâce au programme Hivuliqtikhanut de perfectionnement des leaders. 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 programme Hivuliqtikhanut de perfectionnement des leaders a été dispensé en ligne lors de l'exercice 2020-2021 en raison de la pandémie.

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

- 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 GN dans le contexte des valeurs sociétales inuites;
- Conformément aux valeurs pilimmaksarniq, pijariuqsarniq et piliriqatigiingniq, et ikajuqtigiinniq, les anciens participants sont invités à jouer bénévolement le rôle de mentors des participants actuels dans le cadre du programme de mentorat du GN.

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

- 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 d'un cours facultatif).

Toutes les promotions ont suivi le programme Hivuliqtikhanut en ligne lors de l'exercice en raison des mesures sanitaires prises pour lutter contre la COVID-19. Il y a eu quatre promotions du programme Hivuliqtikhanut en 2020-2021 :

- dans la troisième promotion du volet « leaders en devenir », 18 Inuits du Nunavut ont obtenu leur diplôme en septembre 2020;
- dans la quatrième promotion du volet « superviseurs », 20 employés (50 % d'Inuits) ont obtenu leur diplôme en septembre 2020;
- dans la quatrième promotion du volet « leaders en devenir », 18 Inuits du Nunavut ont obtenu leur diplôme en janvier 2021;
- dans la cinquième promotion du volet « leaders en devenir », 18 Inuits du Nunavut ont obtenu leur diplôme en février 2021.

À l'issue de cet exercice, 196 employés (71 % d'Inuits du Nunavut) avaient obtenu leur diplôme dans ce programme.

En mars 2021, 47 participants (70 % d'Inuits) étaient inscrits dans diverses promotions du programme, qu'ils devraient mener à bien lors de l'exercice 2021-2022.

Programme de formation sur l'acquisition d'aptitudes en matière de politiques

Le programme de formation sur l'acquisition d'aptitudes en matière de politiques est conçu pour les employés du GN 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 GN 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.

Quatre modules sont proposés dans ce programme de formation : fondements des politiques, formation sur l'élaboration de politiques, formation avancée sur l'élaboration de politiques, et le nouveau volet sur le renforcement des capacités en matière de politiques. La formation « Fondements des politiques » offre au personnel inuit du GN travaillant dans un secteur extérieur



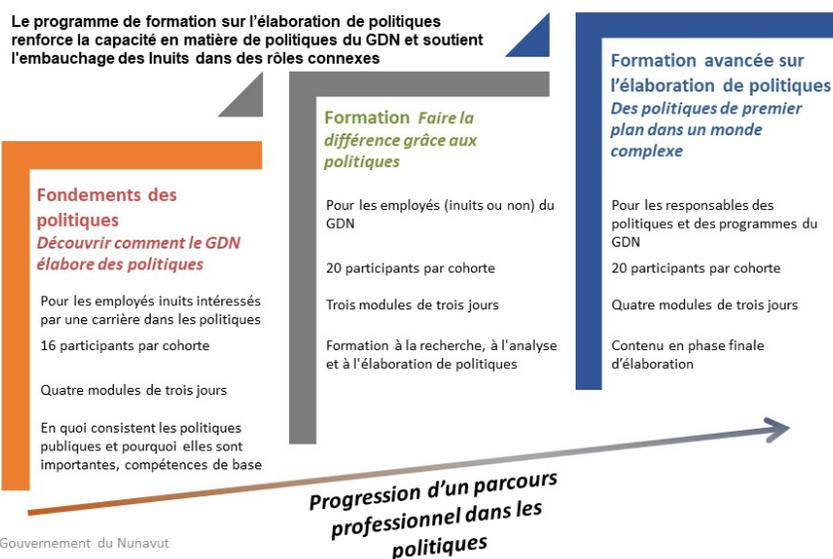
aux politiques l'occasion d'approfondir ses connaissances en la matière dans le contexte propre au Nunavut. Le module de formation offre la possibilité aux employés du GN travaillant actuellement dans le domaine des politiques d'améliorer leurs compétences. Enfin, la formation avancée sur l'élaboration 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.

Le nouveau volet sur le renforcement des capacités en matière de politiques a été lancé en mars 2020. Il a été conçu pour permettre aux participants d'acquérir de solides compétences en matière de politiques et pour encourager l'embauchage des Inuits dans des postes du GN liés aux politiques. Le module sur le renforcement des capacités en matière de politiques permet aussi aux participants d'acquérir une année d'expérience de travail dans le domaine des politiques, tout en bénéficiant de modules de formation en ligne et du mentorat de professionnels du domaine au GN.

L'apprentissage a été dispensé en ligne pour toutes les promotions du programme lors de l'exercice en raison des mesures sanitaires prises pour lutter contre la COVID-19. En janvier 2021, 81 Inuits du Nunavut de la quatrième promotion du module sur les fondements des politiques ont obtenu leur diplôme, ce qui porte à 96 le nombre total de diplômés à ce jour, dont 81 % sont des Inuits du Nunavut.

En mars 2021, 30 participants étaient inscrits au programme (57 % d'Inuits), qu'ils devraient achever avec succès lors de l'exercice 2021-2022.

Structure du programme de formation sur l'élaboration de politiques



Congé d'études

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

En 2020-2021, 48 employés du GN (dont 50 % d'Inuits du Nunavut) étaient en congé d'études.

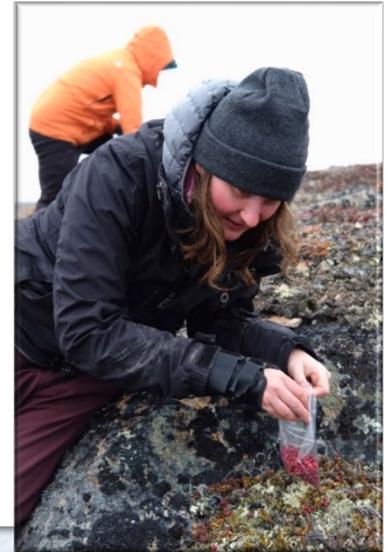
Congé d'études en 2020-2021			
Ministère	Inuits	Non Inuits	Total
CP	0	0	0
SCG	2	1	3
DÉT	1	0	1
ÉDU	12	7	19
EAI	1	0	1
ENV	0	2	2
SF	1	2	3
FIN	2	0	2
MS	3	8	11
RH	0	0	0
JUS	1	1	2
CAN	1	1	2
SHN	0	0	0
SÉQ	0	0	0
BAL	0	2	2
Total	24	24	48
Pourcentage	50 %	50 %	

D'autres employés inuits du Nunavut étaient en congé d'études en 2020-2021 dans le cadre d'un programme séparé, le programme Amaqtaarniq de congé-formation.

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

Le GN 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. Chaque ministère et organisme public peut 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;
- des excursions sur les terres, les techniques de survie et l'appréciation de la nature;
- les activités culturelles traditionnelles inuites qui encouragent l'établissement d'un esprit d'équipe et l'apprentissage de nouvelles compétences, comme la construction d'igloos, 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;
- les enseignements et récits des aînés et spécialistes culturels inuits.



Jordan Blake cueille des baies lors de la journée d'immersion culturelle du ministère de l'Environnement.



Janis Qauriq, employée du ministère des Ressources humaines, montre son sac de palourdes lors de la journée d'immersion culturelle du département.



Des employés des ressources humaines en route pour cueillir des baies et ramasser des palourdes près d'Iqaluit.



Leesee Papatsie présente des plantes de la tundra à des employés du ministère de l'Environnement.

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 2021

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 GN 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 Ressources humaines en collaboration avec tous les ministères et organismes publics. ***Le rapport complet RVFPR est annexé à ce rapport.***

Rapport sur l'effectif – Exercice 2020-2021

Le rapport sur l'effectif offre un portrait sommaire à jour des données d'ePersonality, le système d'information sur les ressources humaines du GN 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 GN. Il recueille, consigne et analyse des données statistiques sur le Nunavut qu'il met à la disposition des Nunavummiut et du reste du Canada. Ces données, qui sont rendues publiques, aident le GN 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 la réalisation d'enquêtes au Nunavut et de leur gestion. Les données du Bureau de la statistique du Nunavut reprises dans ce rapport sont publiées sur son site Web.

Annexe : Acronymes

Annexe : Rapport Vers une fonction publique représentative du 31 mars 2021
(Suite sur la prochaine page)

Annexe : Acronymes

SMA – Sous-ministre adjointe [f] / Sous-ministre adjoint [m]
MARC – Modes alternatifs de résolution de conflit
SCG – Ministère des Services communautaires et gouvernementaux
CP – Ministère de la Culture et du Patrimoine
RPC – Régime de pensions du Canada
MDO – Mesure de dotation occasionnelle
ND – Nominations directes
SM – Sous-ministre
DÉT – Ministère du Développement économique et des Transports
ÉDU – Ministère de l'Éducation
PAEF – Programme d'aide aux employés et à leur famille
EAI – (Ministère de) l'Exécutif et des Affaires intergouvernementales
FIN – Ministère des Finances
SF – Ministère des Services à la famille
GN – Gouvernement du Nunavut
MS – Ministère de la Santé
RH – Ministère des Ressources humaines
MI – Mutations à l'interne
DIE – Demande d'intervention liée à l'emploi
DOCSD – Demandes d'ouverture de concours – sans dotation
DOCAD – Demandes d'ouverture de concours – avec dotation
ÉP – Évaluation des postes
CMSST – Comité mixte de santé et sécurité au travail
JUS – Ministère de la Justice
ILD – Invalidité de longue durée
PRÉS – Prix Reconnaissance des états de service
CAN – Collège de l'Arctique du Nunavut
BSN – Bureau de la statistique du Nunavut
SEN – Syndicat des employés du Nunavut
CNPSD – Création de nouveaux postes – sans dotation
CNPAD – Création de nouveaux postes – avec dotation
SHN – Société d'habitation du Nunavut

AEN – Association des enseignants et enseignantes du Nunavut

BAL – Bureau de l'Assemblée législative

RAFP – Rapport annuel de la fonction publique

SÉQ – Société d'énergie Qulliq

RESA – Demandes de dotation en personnel occasionnel et de relève

PRT – Plan/programme de retour au travail

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

RVFPR – Rapport Vers une fonction publique représentative

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

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

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.

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	43.00	7.00	36.00	84%	18.00	50%
Cadres de gestion	189.00	50.00	139.00	74%	28.00	20%
Gestionnaires intermédiaires	510.00	128.00	382.00	75%	109.00	29%
Professionnels	2,015.43	559.89	1,455.53	72%	414.53	28%
Paraprofessionnels	1,116.83	385.57	731.27	65%	452.10	62%
Personnel de soutien administratif	1,387.88	445.35	942.53	68%	812.23	86%
Total - Catégories d'emploi	5,262.14	1,575.81	3,686.33	70%	1,833.86	50%
Services communautaires et gouvernementaux	464.00	128.00	336.00	72%	137.00	41%
Culture et Patrimoine	101.80	35.00	66.80	66%	55.00	82%
Développement économique et Transports	155.00	55.00	100.00	65%	63.00	63%
Éducation	1,388.24	190.12	1,198.12	86%	562.12	47%
Environnement	133.50	42.50	91.00	68%	45.00	49%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	96.00	39.00	57.00	59%	47.00	82%
Services à la famille	241.87	80.63	161.23	67%	96.23	60%
Finances	229.00	80.00	149.00	65%	60.00	40%
Santé	1,286.57	574.86	711.71	55%	362.04	51%
Ressources Humaines	117.00	43.00	74.00	63%	42.00	57%
Justice	416.00	140.00	276.00	66%	119.00	43%
Bureau de l'Assemblée Législative	44.00	6.00	38.00	86%	21.00	55%
Total - Ministères du Gouvernement du Nunavut	4,672.97	1,414.11	3,258.86	70%	1,609.40	49%
Collège de l'Arctique du Nunavut	252.77	89.70	163.07	65%	93.07	57%
Société de crédit commercial du Nunavut	6.00	2.00	4.00	67%	1.00	25%
Société d'habitation du Nunavut	122.00	34.00	88.00	72%	34.00	39%
Société d'énergie Qulliq	208.40	36.00	172.40	83%	96.40	56%
Total - Organismes, conseils et sociétés	589.17	161.70	427.47	73%	224.47	53%
Total	5,262.14	1,575.81	3,686.33	70%	1,833.86	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	61.37	16.50	44.87	73%	28.87	64%
Clyde River	89.93	24.30	65.63	73%	46.63	71%
Grise Fiord	25.42	6.77	18.65	73%	12.65	68%
Igloolik	194.77	60.27	134.50	69%	80.50	60%
Iqaluit	2,170.13	705.17	1,464.97	68%	488.50	33%
Kimmirut	41.71	10.52	31.19	75%	16.44	53%
Kinngait	145.77	49.00	96.77	66%	46.77	48%
Pangnirtung	170.05	52.02	118.03	69%	82.03	70%
Pond Inlet	179.80	61.27	118.53	66%	71.53	60%
Qikiqtarjuaq	42.93	10.00	32.93	77%	21.93	67%
Resolute Bay	29.12	10.77	18.35	63%	8.60	47%
Sanikiluaq	67.89	19.53	48.36	71%	32.36	67%
Sanirajak	58.15	14.80	43.35	75%	29.35	68%
Total - Baffin	3,277.03	1,040.90	2,236.13	68%	966.16	43%
Arviat	249.57	68.07	181.50	73%	118.50	65%
Baker Lake	197.57	41.77	155.80	79%	90.80	58%
Chesterfield Inlet	42.37	10.27	32.11	76%	21.11	66%
Coral Harbour	71.25	17.27	53.98	76%	33.98	63%
Naujaat	81.37	17.27	64.10	79%	34.10	53%
Rankin Inlet	537.23	153.13	384.10	71%	243.10	63%
Whale Cove	46.43	12.77	33.67	73%	19.67	58%
Total - Kivalliq	1,225.79	320.53	905.25	74%	561.25	62%
Cambridge Bay	321.06	105.06	216.00	67%	111.00	51%
Gjoa Haven	120.48	33.02	87.47	73%	58.47	67%
Kugaaruk	65.63	11.77	53.87	82%	34.87	65%
Kugluktuk	163.00	45.77	117.23	72%	59.73	51%
Taloyoak	64.65	13.27	51.38	79%	32.38	63%
Total - Kitikmeot	734.83	208.88	525.95	72%	296.45	56%
Churchill	8.50	3.50	5.00	59%	2.00	40%
Edmonton	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Gatineau	2.00	-	2.00	100%	-	0%
Ottawa	6.00	1.00	5.00	83%	3.00	60%
Winnipeg	7.00	1.00	6.00	86%	4.00	67%
Total - Autres	24.50	5.50	19.00	78%	10.00	53%
Total	5,262.14	1,575.81	3,686.33	70%	1,833.86	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	2.00	1.00	33%	-	-
Cadres de gestion	22.00	6.00	16.00	73%	3.00	19%
Gestionnaires intermédiaires	62.00	14.00	48.00	77%	12.00	25%
Professionnels	126.00	35.00	91.00	72%	15.00	16%
Paraprofessionnels	202.00	57.00	145.00	72%	73.00	50%
Personnel de soutien administratif	49.00	14.00	35.00	71%	34.00	97%
Total	464.00	128.00	336.00	72%	137.00	41%

Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Arviat	4.00	1.00	3.00	75%	1.00	33%
Baker Lake	17.00	4.00	13.00	76%	8.00	62%
Cambridge Bay	46.00	12.00	34.00	74%	16.00	47%
Chesterfield Inlet	2.00	1.00	1.00	50%	-	-
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	100%	-	-
Igloolik	4.00	2.00	2.00	50%	2.00	100%
Iqaluit	213.00	55.00	158.00	74%	34.00	22%
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	-	2.00	100%	2.00	100%
Kugluktuk	12.00	2.00	10.00	83%	4.00	40%
Nauyasat	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Pangnirtung	3.00	1.00	2.00	67%	2.00	100%
Pond Inlet	33.00	13.00	20.00	61%	11.00	55%
Qikiqtarjuaq	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Rankin Inlet	77.00	17.00	60.00	78%	37.00	62%
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	2.00	-	-	-	-
Whale Cove	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Total	464.00	128.00	336.00	72%	137.00	41%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	213.00	55.00	158.00	74%	34.00	22%
Autres localités	251.00	73.00	178.00	71%	103.00	58%
Total	464.00	128.00	336.00	72%	137.00	41%

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	8.00	2.00	6.00	75%	3.00	50%
Gestionnaires intermédiaires	17.00	4.00	13.00	76%	10.00	77%
Professionnels	47.00	18.00	29.00	62%	25.00	86%
Paraprofessionnels	9.00	4.00	5.00	56%	4.00	80%
Personnel de soutien administratif	18.80	7.00	11.80	63%	11.00	93%
Total	101.80	35.00	66.80	66%	55.00	82%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Baker Lake	5.00	1.00	4.00	80%	3.00	75%
Gatineau	2.00	-	2.00	100%	-	-
Igloolik	21.00	8.00	13.00	62%	11.00	85%
Iqaluit	62.80	23.00	39.80	63%	33.00	83%
Kugluktuk	11.00	3.00	8.00	73%	8.00	100%
Total	101.80	35.00	66.80	66%	55.00	82%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	62.80	23.00	39.80	63%	33.00	83%
Autres localités	39.00	12.00	27.00	69%	22.00	81%
Total	101.80	35.00	66.80	66%	55.00	82%

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	-	3.00	100%	2.00	67%
Cadres de gestion	13.00	2.00	11.00	85%	3.00	27%
Gestionnaires intermédiaires	31.00	8.00	23.00	74%	11.00	48%
Professionnels	45.00	20.00	25.00	56%	16.00	64%
Paraprofessionnels	35.00	11.00	24.00	69%	17.00	71%
Personnel de soutien administratif	28.00	14.00	14.00	50%	14.00	100%
Total	155.00	55.00	100.00	65%	63.00	63%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arviat	5.00	2.00	3.00	60%	2.00	67%
Cambridge Bay	6.00	3.00	3.00	50%	2.00	67%
Gjoa Haven	5.00	1.00	4.00	80%	3.00	75%
Iqaluit	71.00	24.00	47.00	66%	24.00	51%
Kinngait	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Kugluktuk	11.00	7.00	4.00	36%	2.00	50%
Pangnirtung	14.00	6.00	8.00	57%	7.00	88%
Pond Inlet	9.00	1.00	8.00	89%	7.00	88%
Rankin Inlet	31.00	11.00	20.00	65%	14.00	70%
Resolute Bay	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Total	155.00	55.00	100.00	65%	63.00	63%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	71.00	24.00	47.00	66%	24.00	51%
Autres localités	84.00	31.00	53.00	63%	39.00	74%
Total	155.00	55.00	100.00	65%	63.00	63%

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	4.00	-	4.00	100%	2.00	50%
Cadres de gestion	20.00	4.00	16.00	80%	1.00	6%
Gestionnaires intermédiaires	75.00	8.00	67.00	89%	16.00	24%
Professionnels	802.53	66.00	736.53	92%	206.53	28%
Paraprofessionnels	172.00	36.00	136.00	79%	117.50	86%
Personnel de soutien administratif	314.71	76.12	238.59	76%	219.09	92%
Total	1388.24	190.12	1198.12	86%	562.12	47%

Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	31.50	4.50	27.00	86%	14.00	52%
Arviat	128.50	23.00	105.50	82%	65.50	62%
Baker Lake	80.30	7.50	72.80	91%	32.80	45%
Cambridge Bay	50.00	7.50	42.50	85%	16.50	39%
Chesterfield Inlet	20.30	2.00	18.30	90%	11.30	62%
Clyde River	41.00	1.00	40.00	98%	25.00	63%
Coral Harbour	32.88	2.00	30.88	94%	15.88	51%
Gjoa Haven	47.72	4.25	43.47	91%	25.47	59%
Grise Fiord	9.25	-	9.25	100%	5.25	57%
Igloolik	75.50	6.50	69.00	91%	30.00	43%
Iqaluit	269.50	47.00	222.50	83%	58.50	26%
Kimmitut	18.31	3.25	15.06	82%	4.31	29%
Kinngait	49.00	7.00	42.00	86%	15.00	36%
Kugaaruk	37.73	2.00	35.73	95%	19.73	55%
Kugluktuk	64.23	13.00	51.23	80%	16.73	33%
Nauyasat	51.00	6.50	44.50	87%	20.50	46%
Pangnirtung	60.75	5.75	55.00	91%	36.00	65%
Pond Inlet	87.00	25.50	61.50	71%	33.50	54%
Qikiqtarjuaq	20.00	1.00	19.00	95%	12.00	63%
Rankin Inlet	80.47	9.37	71.10	88%	31.10	44%
Resolute Bay	10.25	0.50	9.75	95%	3.00	31%
Sanikiluaq	37.49	5.00	32.49	87%	22.49	69%
Sanirajak	32.25	2.00	30.25	94%	20.25	67%
Taloyoak	33.78	3.00	30.78	91%	18.78	61%
Whale Cove	19.53	1.00	18.53	95%	8.53	46%
Total	1388.24	190.12	1,198.12	86%	562.12	47%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	269.50	47.00	222.50	83%	58.50	26%
Autres localités	1,118.74	143.12	975.62	87%	503.62	52%
Total	1,388.24	190.12	1,198.12	86%	562.12	47%

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%	2.00	100%
Cadres de gestion	7.00	3.00	4.00	57%	-	-
Gestionnaires intermédiaires	19.00	7.00	12.00	63%	1.00	8%
Professionnels	33.00	15.00	18.00	55%	2.00	11%
Paraprofessionnels	62.00	15.00	47.00	76%	33.00	70%
Personnel de soutien administratif	10.50	2.50	8.00	76%	7.00	88%
Total	133.50	42.50	91.00	68%	45.00	49%

Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	1.00	1.00	-	-	-	-
Arviat	11.00	4.00	7.00	64%	3.00	43%
Baker Lake	3.00	2.00	1.00	33%	1.00	100%
Cambridge Bay	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Chesterfield Inlet	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Clyde River	2.00	1.00	1.00	50%	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	-	-	-	-
Igloolik	16.00	10.00	6.00	38%	2.00	33%
Iqaluit	60.00	19.00	41.00	68%	12.00	29%
Kimmirut	2.50	0.50	2.00	80%	2.00	100%
Kinngait	1.00	-	1.00	100%	-	-
Kugaaruk	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Kugluktuk	11.00	1.00	10.00	91%	8.00	80%
Nauyasat	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Pangnirtung	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Pond Inlet	7.00	1.00	6.00	86%	4.00	67%
Qikiqtarjuaq	1.00	1.00	-	-	-	-
Rankin Inlet	3.00	1.00	2.00	67%	1.00	50%
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	100%	-	-
Total	133.50	42.50	91.00	68%	45.00	49%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	60.00	19.00	41.00	68%	12.00	29%
Autres localités	73.50	23.50	50.00	68%	33.00	66%
Total	133.50	42.50	91.00	68%	45.00	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	5.00	-	5.00	100%	3.00	60%
Cadres de gestion	8.00	-	8.00	100%	4.00	50%
Gestionnaires intermédiaires	9.00	5.00	4.00	44%	4.00	100%
Professionnels	31.00	22.00	9.00	29%	5.00	56%
Paraprofessionnels	7.00	4.00	3.00	43%	3.00	100%
Personnel de soutien administratif	36.00	8.00	28.00	78%	28.00	100%
Total	96.00	39.00	57.00	59%	47.00	82%

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	-	-	-	-
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	61.00	33.00	28.00	46%	21.00	75%
Kimmirut	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
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	8.00	5.00	3.00	38%	2.00	67%
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	96.00	39.00	57.00	59%	47.00	82%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	61.00	33.00	28.00	46%	21.00	75%
Autres localités	35.00	6.00	29.00	83%	26.00	90%
Total	96.00	39.00	57.00	59%	47.00	82%

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	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Cadres de gestion	15.00	4.00	11.00	73%	1.00	9%
Gestionnaires intermédiaires	23.00	4.00	19.00	83%	9.00	47%
Professionnels	92.00	34.00	58.00	63%	20.00	34%
Paraprofessionnels	88.77	30.57	58.20	66%	51.20	88%
Personnel de soutien administratif	21.10	7.07	14.03	67%	14.03	100%
Total	241.87	80.63	161.23	67%	96.23	60%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	4.00	1.00	3.00	75%	3.00	100%
Arviat	8.53	2.53	6.00	70%	5.00	83%
Baker Lake	7.00	2.00	5.00	71%	5.00	100%
Cambridge Bay	16.00	5.00	11.00	69%	6.00	55%
Chesterfield Inlet	1.50	-	1.50	100%	1.50	100%
Clyde River	4.07	2.53	1.53	38%	1.53	100%
Coral Harbour	3.00	2.00	1.00	33%	1.00	100%
Edmonton	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Gjoa Haven	4.00	2.00	2.00	50%	2.00	100%
Grise Fiord	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Igloolik	7.00	3.00	4.00	57%	3.00	75%
Iqaluit	95.00	28.00	67.00	71%	27.00	40%
Kimmitut	1.53	-	1.53	100%	0.53	35%
Kinngait	6.00	4.00	2.00	33%	1.00	50%
Kugaaruk	2.53	-	2.53	100%	2.53	100%
Kugluktuk	8.50	5.00	3.50	41%	2.50	71%
Nauyasat	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Ottawa	1.00	1.00	-	-	-	-
Pangnirtung	19.03	7.00	12.03	63%	8.03	67%
Pond Inlet	7.53	3.00	4.53	60%	2.53	56%
Qikiqtarjuaq	2.53	2.00	0.53	21%	0.53	100%
Rankin Inlet	24.00	5.00	19.00	79%	15.00	79%
Resolute Bay	1.00	-	1.00	100%	-	-
Sanikiluaq	3.53	1.53	2.00	57%	1.00	50%
Sanirajak	3.53	1.53	2.00	57%	1.00	50%
Taloyoak	4.50	0.50	4.00	89%	2.00	50%
Whale Cove	2.53	1.00	1.53	61%	1.53	100%
Total	241.87	80.63	161.23	67%	96.23	60%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	95.00	28.00	67.00	71%	27.00	40%
Autres localités	146.87	52.63	94.23	64%	69.23	73%
Total	241.87	80.63	161.23	67%	96.23	60%

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	-	4.00	100%	-	-
Cadres de gestion	12.00	2.00	10.00	83%	2.00	20%
Gestionnaires intermédiaires	32.00	7.00	25.00	78%	5.00	20%
Professionnels	50.00	16.00	34.00	68%	4.00	12%
Paraprofessionnels	86.00	32.00	54.00	63%	27.00	50%
Personnel de soutien administratif	45.00	23.00	22.00	49%	22.00	100%
Total	229.00	80.00	149.00	65%	60.00	40%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Cambridge Bay	19.00	7.00	12.00	63%	7.00	58%
Igloolik	9.00	5.00	4.00	44%	4.00	100%
Iqaluit	162.00	50.00	112.00	69%	32.00	29%
Rankin Inlet	39.00	18.00	21.00	54%	17.00	81%
Total	229.00	80.00	149.00	65%	60.00	40%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	162.00	50.00	112.00	69%	32.00	29%
Autres localités	67.00	30.00	37.00	55%	28.00	76%
Total	229.00	80.00	149.00	65%	60.00	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	4.00	-	4.00	100%	1.00	25%
Cadres de gestion	35.00	15.00	20.00	57%	2.00	10%
Gestionnaires intermédiaires	115.00	39.00	76.00	66%	12.00	16%
Professionnels	391.79	205.79	186.00	47%	17.00	9%
Paraprofessionnels	212.67	123.00	89.67	42%	27.00	30%
Personnel de soutien administratif	528.11	192.07	336.04	64%	303.04	90%
Total	1,286.57	574.86	711.71	55%	362.04	51%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	17.00	10.00	7.00	41%	4.00	57%
Arviat	37.00	16.00	21.00	57%	16.00	76%
Baker Lake	32.00	16.00	16.00	50%	13.00	81%
Cambridge Bay	119.79	56.29	63.50	53%	36.50	57%
Chesterfield Inlet	13.71	7.00	6.71	49%	4.71	70%
Churchill	8.50	3.50	5.00	59%	2.00	40%
Clyde River	20.00	11.50	8.50	43%	6.50	76%
Coral Harbour	22.50	9.00	13.50	60%	8.50	63%
Gjoa Haven	47.50	19.50	28.00	59%	22.00	79%
Grise Fiord	9.30	5.50	3.80	41%	2.80	74%
Igloolik	46.00	21.50	24.50	53%	17.50	71%
Iqaluit	488.23	205.57	282.67	58%	81.00	29%
Kimmitut	11.50	4.50	7.00	61%	5.00	71%
Kinngait	27.50	17.00	10.50	38%	6.50	62%
Kugaaruk	17.50	8.50	9.00	51%	6.00	67%
Kugluktuk	27.00	11.50	15.50	57%	7.50	48%
Nauyasat	20.50	8.50	12.00	59%	6.00	50%
Pangnirtung	56.00	23.00	33.00	59%	22.00	67%
Pond Inlet	27.00	13.50	13.50	50%	9.50	70%
Qikiqtarjuaq	12.53	5.00	7.53	60%	4.53	60%
Rankin Inlet	142.00	56.00	86.00	61%	57.00	66%
Resolute Bay	10.00	7.00	3.00	30%	1.00	33%
Sanikiluaq	19.00	12.00	7.00	37%	5.00	71%
Sanirajak	14.50	10.00	4.50	31%	2.50	56%
Taloyoak	16.50	7.50	9.00	55%	5.00	56%
Whale Cove	16.50	8.50	8.00	48%	6.00	75%
Winnipeg	7.00	1.00	6.00	86%	4.00	67%
Total	1,286.57	574.86	711.71	55%	362.04	51%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	488.23	205.57	282.67	58%	81.00	29%
Autres localités	798.33	369.29	429.04	54%	281.04	66%
Total	1,286.57	574.86	711.71	55%	362.04	51%

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	-	3.00	100%	2.00	67%
Cadres de gestion	8.00	1.00	7.00	88%	4.00	57%
Gestionnaires intermédiaires	16.00	6.00	10.00	63%	3.00	30%
Professionnels	46.00	22.00	24.00	52%	6.00	25%
Paraprofessionnels	28.00	9.00	19.00	68%	16.00	84%
Personnel de soutien administratif	16.00	5.00	11.00	69%	11.00	100%
Total	117.00	43.00	74.00	63%	42.00	57%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Cambridge Bay	6.00	1.00	5.00	83%	4.00	80%
Igloolik	7.00	-	7.00	100%	7.00	100%
Iqaluit	95.00	39.00	56.00	59%	26.00	46%
Rankin Inlet	9.00	3.00	6.00	67%	5.00	83%
Total	117.00	43.00	74.00	63%	42.00	57%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	95.00	39.00	56.00	59%	26.00	46%
Autres localités	22.00	4.00	18.00	82%	16.00	89%
Total	117.00	43.00	74.00	63%	42.00	57%

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%	-	-
Cadres de gestion	8.00	2.00	6.00	75%	-	-
Gestionnaires intermédiaires	27.00	7.00	20.00	74%	6.00	30%
Professionnels	82.00	32.00	50.00	61%	14.00	28%
Paraprofessionnels	84.00	34.00	50.00	60%	20.00	40%
Personnel de soutien administratif	212.00	63.00	149.00	70%	79.00	53%
Total	416.00	140.00	276.00	66%	119.00	43%

Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Arviat	3.00	3.00	-	-	-	-
Baker Lake	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Cambridge Bay	6.00	1.00	5.00	83%	3.00	60%
Clyde River	2.00	1.00	1.00	50%	-	-
Coral Harbour	4.00	1.00	3.00	75%	3.00	100%
Gjoa Haven	7.00	3.00	4.00	57%	3.00	75%
Igloolik	2.00	2.00	-	-	-	-
Iqaluit	302.00	109.00	193.00	64%	62.00	32%
Kimmitut	2.00	1.00	1.00	50%	-	-
Kinngait	4.00	2.00	2.00	50%	2.00	100%
Kugluktuk	14.00	3.00	11.00	79%	7.00	64%
Nauyasat	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
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	51.00	6.00	45.00	88%	30.00	67%
Sanikiluaq	1.00	-	1.00	100%	-	-
Sanirajak	1.00	1.00	-	-	-	-
Taloyoak	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Whale Cove	1.00	1.00	-	-	-	-
Total	416.00	140.00	276.00	66%	119.00	43%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	302.00	109.00	193.00	64%	62.00	32%
Autres localités	114.00	31.00	83.00	73%	57.00	69%
Total	416.00	140.00	276.00	66%	119.00	43%

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	6.00	-	6.00	100%	3.00	50%
Professionnels	16.00	3.00	13.00	81%	7.00	54%
Paraprofessionnels	9.00	-	9.00	100%	6.00	67%
Personnel de soutien administratif	6.00	1.00	5.00	83%	5.00	100%
Total	44.00	6.00	38.00	86%	21.00	55%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Iqaluit	39.00	5.00	34.00	87%	18.00	53%
Rankin Inlet	5.00	1.00	4.00	80%	3.00	75%
Total	44.00	6.00	38.00	86%	21.00	55%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	39.00	5.00	34.00	87%	18.00	53%
Autres localités	5.00	1.00	4.00	80%	3.00	75%
Total	44.00	6.00	38.00	86%	21.00	55%

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	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Cadres de gestion	9.00	2.00	7.00	78%	3.00	43%
Gestionnaires intermédiaires	26.00	7.00	19.00	73%	10.00	53%
Professionnels	132.10	48.10	84.00	64%	38.00	45%
Paraprofessionnels	28.00	11.00	17.00	61%	10.00	59%
Personnel de soutien administratif	55.67	20.60	35.07	63%	31.07	89%
Total	252.77	89.70	163.07	65%	93.07	57%

Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	1.27	-	1.27	100%	1.27	100%
Arviat	17.53	9.53	8.00	46%	8.00	100%
Baker Lake	3.27	0.27	3.00	92%	2.00	67%
Cambridge Bay	21.27	6.27	15.00	71%	6.00	40%
Chesterfield Inlet	1.27	0.27	1.00	79%	-	-
Clyde River	16.27	6.27	10.00	61%	9.00	90%
Coral Harbour	3.27	2.27	1.00	31%	1.00	100%
Gjoa Haven	2.27	2.27	-	-	-	-
Grise Fiord	1.27	0.27	1.00	79%	1.00	100%
Igloolik	4.27	2.27	2.00	47%	1.00	50%
Iqaluit	105.60	30.60	75.00	71%	33.00	44%
Kimmirut	1.27	0.27	1.00	79%	1.00	100%
Kinngait	1.27	-	1.27	100%	1.27	100%
Kugaaruk	2.27	1.27	1.00	44%	1.00	100%
Kugluktuk	1.27	0.27	1.00	79%	1.00	100%
Nauyasat	1.27	0.27	1.00	79%	1.00	100%
Pangnirtung	3.27	2.27	1.00	31%	1.00	100%
Pond Inlet	2.27	1.27	1.00	44%	1.00	100%
Qikiqtarjuaq	1.27	-	1.27	100%	1.27	100%
Rankin Inlet	54.77	21.77	33.00	60%	21.00	64%
Resolute Bay	1.27	1.27	-	-	-	-
Sanikiluaq	1.27	-	1.27	100%	0.27	21%
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	252.77	89.70	163.07	65%	93.07	57%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	105.60	30.60	75.00	71%	33.00	44%
Autres localités	147.17	59.10	88.07	60%	60.07	68%
Total	252.77	89.70	163.07	65%	93.07	57%

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	-	9.00	100%	2.00	22%
Gestionnaires intermédiaires	23.00	2.00	21.00	91%	3.00	14%
Professionnels	21.00	12.00	9.00	43%	-	-
Paraprofessionnels	47.00	13.00	34.00	72%	16.00	47%
Personnel de soutien administratif	20.00	7.00	13.00	65%	12.00	92%
Total	122.00	34.00	88.00	72%	34.00	39%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arviat	32.00	7.00	25.00	78%	15.00	60%
Cambridge Bay	15.00	5.00	10.00	67%	4.00	40%
Iqaluit	46.00	11.00	35.00	76%	7.00	20%
Kingait	27.00	9.00	18.00	67%	8.00	44%
Rankin Inlet	2.00	2.00	-	-	-	-
Total	122.00	34.00	88.00	72%	34.00	39%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	46.00	11.00	35.00	76%	7.00	20%
Autres localités	76.00	23.00	53.00	70%	27.00	51%
Total	122.00	34.00	88.00	72%	34.00	39%

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	9.00	6.00	3.00	33%	-	-
Gestionnaires intermédiaires	29.00	10.00	19.00	66%	4.00	21%
Professionnels	99.00	11.00	88.00	89%	39.00	44%
Paraprofessionnels	45.40	6.00	39.40	87%	31.40	80%
Personnel de soutien administratif	24.00	3.00	21.00	88%	21.00	100%
Total	208.40	36.00	172.40	83%	96.40	56%

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%	23.00	61%
Cambridge Bay	13.00	1.00	12.00	92%	7.00	58%
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%
Igloolik	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Iqaluit	94.00	24.00	70.00	74%	19.00	27%
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	100%	2.00	100%
Nauyasat	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Pangnirtung	2.00	-	2.00	100%	2.00	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%	11.00	69%
Resolute Bay	1.60	-	1.60	100%	1.60	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	208.40	36.00	172.40	83%	96.40	56%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	94.00	24.00	70.00	74%	19.00	27%
Autres localités	114.40	12.00	102.40	90%	77.40	76%
Total	208.40	36.00	172.40	83%	96.40	56%

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 2020 (révisé)	septembre 2020 (révisé)	décembre 2020	mars 2021	juin 2020 (révisé)	septembre 2020 (révisé)	décembre 2020	mars 2021
Cadres administratifs	42.00	43.00	44.00	43.00	74%	70%	80%	84%
Cadres de gestion	186.00	189.00	190.00	189.00	76%	76%	76%	74%
Gestionnaires intermédiaires	510.00	503.00	510.00	510.00	72%	75%	74%	75%
Professionnels	1,965.43	2,006.43	2,018.43	2,015.43	72%	72%	72%	72%
Paraprofessionnels	1,100.33	1,098.33	1,108.33	1,116.83	66%	67%	67%	65%
Personnel de soutien administratif	1,380.98	1,378.48	1,380.38	1,387.88	71%	70%	69%	68%
Total - Catégories d'emploi	5,184.74	5,218.24	5,251.14	5,262.14	71%	71%	70%	70%
Services communautaires et gouvernementaux	462.00	462.00	464.00	464.00	69%	70%	71%	72%
Culture et Patrimoine	101.80	101.80	101.80	101.80	66%	68%	68%	66%
Développement économique et Transports	155.00	155.00	155.00	155.00	64%	64%	61%	65%
Éducation	1,356.74	1,388.24	1,388.74	1,388.24	86%	85%	86%	86%
Environnement	132.50	132.50	133.50	133.50	65%	68%	67%	68%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	85.00	87.00	96.00	96.00	68%	62%	59%	59%
Services à la famille	238.87	238.87	238.87	241.87	73%	72%	70%	67%
Finances	229.00	229.00	229.00	229.00	68%	68%	69%	65%
Santé	1,257.67	1,258.67	1,278.07	1,286.57	56%	56%	56%	55%
Ressources Humaines	118.00	117.00	117.00	117.00	64%	60%	59%	63%
Justice	412.00	412.00	414.00	416.00	70%	68%	68%	66%
Bureau de l'Assemblée Législative	44.00	44.00	44.00	44.00	84%	84%	84%	86%
Total des ministères du gouvernement du Nunavut	4,592.57	4,626.07	4,659.97	4,672.97	70%	70%	70%	70%
Collège de l'Arctique du Nunavut	252.77	252.77	252.77	252.77	62%	65%	66%	65%
Société de crédit commercial du Nunavut	6.00	6.00	6.00	6.00	67%	67%	67%	67%
Société d'habitation du Nunavut	124.00	124.00	124.00	122.00	73%	77%	76%	72%
Société d'énergie Qulliq	209.40	209.40	208.40	208.40	85%	84%	82%	83%
Total - Organismes, commissions et sociétés	592.17	592.17	591.17	589.17	73%	74%	74%	73%
Total	5,184.74	5,218.24	5,251.14	5,262.14	71%	71%	70%	70%

Note : Les nombres totaux de postes pour juin et septembre 2020 indiqués sur cette page ont été révisés par rapport à ceux présentés dans les rapports Vers une fonction publique représentative pour le 30 juin 2020 et le 30 septembre 2020. Des erreurs ont été constatées lors du rapprochement des chiffres pour la préparation du budget principal des dépenses 2021-2022 et des plans d'activités de 2021-2024. Les écarts correspondaient tous à des postes vacants. Comme il s'agit de changements mineurs, les corrections n'ont pas d'effet sur les statistiques sur l'embauche d'Inuits ni les pourcentages déjà publiés.

Examen de l'embauchage des Inuits du Nunavut

Catégories de l'ensemble des organismes, commissions et sociétés

	Nombre total de postes				IEP (%)			
	juin 2020	septembre 2020	décembre 2020	mars 2021	juin 2020	septembre 2020	décembre 2020	mars 2021
Cadres administratifs	13.00	14.00	18.00	18.00	42%	40%	51%	50%
Cadres de gestion	30.00	28.00	29.00	28.00	21%	20%	20%	20%
Gestionnaires intermédiaires	103.00	104.00	109.00	109.00	28%	28%	29%	29%
Professionnels	401.03	410.53	408.53	414.53	28%	28%	28%	28%
Paraprofessionnels	452.53	451.00	456.00	452.10	62%	62%	62%	62%
Personnel de soutien administratif	827.68	814.95	811.48	812.23	85%	85%	86%	86%
Total - Catégories d'emploi	1,827.24	1,822.48	1,832.01	1,833.86	50%	49%	50%	50%
Services communautaires et gouvernementaux	135.00	133.00	138.00	137.00	42%	41%	42%	41%
Culture et Patrimoine	55.00	57.00	57.00	55.00	82%	83%	83%	82%
Développement économique et Transports	61.00	60.00	59.00	63.00	62%	61%	62%	63%
Éducation	568.38	561.88	560.87	562.12	49%	47%	47%	47%
Environnement	43.50	44.50	45.00	45.00	50%	49%	50%	49%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	48.00	46.00	47.00	47.00	83%	81%	82%	82%
Services à la famille	104.30	102.73	99.73	96.23	60%	59%	60%	60%
Finances	63.00	61.00	63.00	60.00	40%	39%	40%	40%
Santé	354.01	359.51	358.54	362.04	50%	51%	50%	51%
Ressources Humaines	41.00	39.00	38.00	42.00	55%	56%	55%	57%
Justice	119.00	117.00	124.00	119.00	41%	42%	44%	43%
Bureau de l'Assemblée Législative	20.00	20.00	20.00	21.00	54%	54%	54%	55%
Total des ministères du gouvernement du Nunavut	1,612.18	1,601.62	1,610.15	1,609.40	50%	49%	49%	49%
Collège de l'Arctique du Nunavut	88.27	92.07	93.07	93.07	56%	56%	56%	57%
Société de crédit commercial du Nunavut	1.00	1.00	1.00	1.00	25%	25%	25%	25%
Société d'habitation du Nunavut	36.00	36.00	35.00	34.00	40%	38%	37%	39%
Société d'énergie Qulliq	89.80	91.80	92.80	96.40	50%	52%	54%	56%
Total - Organismes, commissions et sociétés	215.07	220.87	221.87	224.47	50%	50%	51%	53%
Total	1,827.25	1,822.48	1,832.01	1,833.86	50%	49%	50%	50%

Note : Les chiffres ci-dessus pour juin et septembre sont ceux qui ont été publiés initialement dans les rapports *Vers une fonction publique représentative* du 30 juin 2020 et du 30 septembre 2020. Les corrections apportées aux nombres de postes à la page 20 ne sont pas assez importantes pour avoir un effet sur les pourcentages relatifs au Plan d'embauchage des Inuits.

Programme de stage Sivuliqtiksat* Emplois en date du 31 mars 2021

	Stage Sivuliqtiksat		
	Total Postes	Inuits du Nunavut Pourvus	Capacité (%)
Ministères			
Services communautaires et gouvernementaux	3.00	-	-
Culture et Patrimoine	2.00	1.00	50%
Développement économique et Transports	2.00	-	-
Éducation	1.00	-	-
Environnement	2.00	-	-
Exécutif et Affaires intergouvernementales	-	-	-
Services à la famille	2.00	-	-
Finances	-	-	-
Santé	-	-	-
Ressources Humaines	3.00	-	-
Justice	-	-	-
Bureau de l'Assemblée Législative	-	-	-
Total - Ministères	15.00	1.00	7%
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	-	-
Total - Organismes, commissions et sociétés	1.00	-	-
Total	16.00	1.00	6%

*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 2021

	Nombre total	Inuits du Nunavut	PEI (%)
Ministères			
Services communautaires et gouvernementaux	82.00	52.00	63%
Culture et Patrimoine	18.00	14.00	78%
Développement économique et Transports	34.00	19.00	56%
Éducation	94.00	79.00	84%
Environnement	27.00	18.00	67%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	13.00	4.00	31%
Services à la famille	90.00	47.00	52%
Finances	42.00	30.00	71%
Santé	384.00	166.00	43%
Ressources Humaines	14.00	9.00	64%
Justice	97.00	32.00	33%
Bureau de l'Assemblée Législative	2.00	2.00	100%
Total des ministères	897.00	472.00	53%
Organismes, commissions et sociétés			
Collège de l'Arctique du Nunavut	68.00	45.00	66%
Société de crédit commercial du Nunavut	-	-	-
Société d'habitation du Nunavut	21.00	12.00	57%
Société d'énergie Qulliq	19.00	11.00	58%
Total - Organismes, commissions et sociétés	108.00	68.00	63%
Total	1,005.00	540.00	54%

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	12.00	7.00	58%
Arviat	35.00	28.00	80%
Baker Lake	27.00	24.00	89%
Cambridge Bay	66.00	42.00	64%
Chesterfield Inlet	9.00	6.00	67%
Clyde River	17.00	13.00	76%
Coral Harbour	16.00	13.00	81%
Edmonton	2.00	-	-
Gjoa Haven	20.00	8.00	40%
Grise Fiord	1.00	-	-
Igloolik	35.00	24.00	69%
Iqaluit	434.00	147.00	34%
Kimmirut	12.00	8.00	67%
Kinngait	19.00	12.00	63%
Kugaaruk	8.00	5.00	63%
Kugluktuk	28.00	21.00	75%
Nauyasat	9.00	8.00	89%
Ottawa	2.00	-	-
Pangnirtung	28.00	20.00	71%
Pond Inlet	37.00	26.00	70%
Qikiqtarjuaq	8.00	6.00	75%
Rankin Inlet	120.00	84.00	70%
Resolute Bay	3.00	1.00	33%
Sanikiluaq	12.00	9.00	75%
Sanirajak	11.00	8.00	73%
Taloyoak	14.00	10.00	71%
Vanier	1.00	1.00	100%
Whale Cove	10.00	8.00	80%
Winnipeg	9.00	1.00	11%
Total	1,005.00	540.00	54%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités			
Iqaluit	434.00	147.00	34%
Autres localités	571.00	393.00	69%
Total	1,005.00	540.00	54%

Postes d'employés de relève en date du 31 mars 2021

	Total de relève	Inuits du Nunavut	PEI (%)
Ministères			
Services communautaires et gouvernementaux	21.00	13.00	62%
Culture et Patrimoine	17.00	8.00	47%
Développement économique et Transports	5.00	2.00	40%
Éducation	788.00	702.00	89%
Environnement	15.00	12.00	80%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	4.00	4.00	100%
Services à la famille	4.00	3.00	75%
Finances	10.00	3.00	30%
Santé	491.00	364.00	74%
Ressources Humaines	10.00	4.00	40%
Justice	187.00	67.00	36%
Bureau de l'Assemblée Législative	-	-	-
Total des ministères	1,552.00	1,182.00	76%
Organismes, commissions et sociétés			
Collège de l'Arctique du Nunavut	145.00	97.00	67%
Société de crédit commercial du Nunavut	-	-	-
Société d'habitation du Nunavut	3.00	1.00	33%
Société d'énergie Qulliq	15.00	15.00	100%
Total - Organismes, commissions et sociétés	163.00	113.00	69%
Total	1,715.00	1,295.00	76%

Enseignants suppléants en date du 31 mars 2021

	Total des suppléants	Inuits du Nunavut	PEI (%)
Total des enseignants suppléants	912.00	718.00	79%
Total - Employés de relève et enseignants suppléants	2,627.00	2,013.00	77%

Dans les tableaux ci-dessous, une même personne n'est comptée qu'une fois par ministère. Une personne peut occuper plusieurs postes occasionnels, de relève ou d'enseignante suppléante ou enseignant suppléant, dans différents ministères.

Postes d'employés de relève, par collectivité

	Total de relève	Inuits du Nunavut	PEI (%)
Arctic Bay	43.00	43.00	100%
Arviat	78.00	75.00	96%
Baker Lake	50.00	48.00	96%
Cambridge Bay	98.00	75.00	77%
Chesterfield Inlet	14.00	13.00	93%
Churchill	11.00	2.00	18%
Clyde River	81.00	78.00	96%
Coral Harbour	47.00	44.00	94%
Gatineau	3.00	2.00	67%
Gjoa Haven	89.00	86.00	97%
Grise Fiord	6.00	6.00	100%
Igloolik	82.00	79.00	96%
Iqaluit	469.00	141.00	30%
Kimmirut	28.00	25.00	89%
Kinngait	41.00	39.00	95%
Kugaaruk	58.00	58.00	100%
Kugluktuk	48.00	46.00	96%
Nauyasat	71.00	71.00	100%
Pangnirtung	54.00	52.00	96%
Pond Inlet	66.00	60.00	91%
Qikiqtarjuaq	26.00	23.00	88%
Rankin Inlet	107.00	98.00	92%
Resolute Bay	11.00	8.00	73%
Sanikiluaq	33.00	32.00	97%
Sanirajak	38.00	37.00	97%
Taloyoak	35.00	34.00	97%
Whale Cove	18.00	17.00	94%
Winnipeg	10.00	3.00	30%
Total	1,715.00	1,295.00	76%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités

Iqaluit	469.00	141.00	30%
Autres localités	1,246.00	1,154.00	93%
Total	1,715.00	1,295.00	76%

Enseignants suppléants, par collectivité

	Total des suppléants	Inuits du Nunavut	PEI (%)
Arctic Bay	27.00	26.00	96%
Arviat	103.00	79.00	77%
Baker Lake	34.00	28.00	82%
Cambridge Bay	25.00	19.00	76%
Chesterfield Inlet	13.00	12.00	92%
Clyde River	37.00	34.00	92%
Coral Harbour	32.00	30.00	94%
Gjoa Haven	39.00	38.00	97%
Grise Fiord	7.00	7.00	100%
Igloolik	35.00	31.00	89%
Iqaluit	100.00	15.00	15%
Kimmirut	10.00	9.00	90%
Kinngait	34.00	32.00	94%
Kugaaruk	46.00	45.00	98%
Kugluktuk	29.00	26.00	90%
Nauyasat	44.00	41.00	93%
Pangnirtung	36.00	35.00	97%
Pond Inlet	57.00	49.00	86%
Qikiqtarjuaq	11.00	9.00	82%
Rankin Inlet	86.00	53.00	62%
Resolute Bay	11.00	9.00	82%
Sanikiluaq	27.00	26.00	96%
Sanirajak	36.00	34.00	94%
Taloyoak	21.00	20.00	95%
Whale Cove	12.00	11.00	92%
Total	912.00	718.00	79%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités			
Iqaluit	100.00	15.00	15%
Autres localités	812.00	703.00	87%
Total	912.00	718.00	79%

