

Table des matières

Mot du ministre	2
Introduction	5
Coup d'œil sur la fonction publique	7
Coûts en ressources humaines	8
Faits saillants et réalisations	9
Prix de longs services	10
Groupes d'employés de la fonction publique du Nunavut.....	11
Représentation des Inuits et taux de postes pourvus	12
Rémunération des employés.....	13
Durée de service moyenne et rétention des employés	14
Rétention des employés	15
Postes occasionnels et de relève	16
Recrutement et dotation.....	18
Concours et embauches.....	18
Délai de sélection et de recrutement	19
Appels à l'encontre de nominations	20
Nominations directes	20
Concours restreints	21
Programme d'emplois d'été équitables pour étudiants.....	21
Relations de travail	24
Griefs.....	24
Évaluation des postes	24
Programme de retour au travail	25
Négociations avec les unités de négociation collective.....	25
Programme d'aide aux employés et à leur famille	25
Santé, sécurité et mieux-être en milieu de travail	27
Prévention du harcèlement et de l'intimidation au travail	27
Responsable de l'éthique.....	29
Stratégie de ressources humaines.....	30
Accroître et améliorer l'emploi inuit au sein du GN.....	30
Recruter les personnes de talent dont nous avons besoin.....	30

Favoriser l'engagement et le perfectionnement des employés à tous les échelons	31
Améliorer le service à la clientèle	32
Améliorer les données sur l'effectif pour guider la planification et la prise de décisions	32
Formation et perfectionnement professionnel	34
Division Sivumuaqatigiit (EAI).....	34
Programme de stages Sivuliqtiksatsat (EAI).....	34
Difficultés du programme.....	35
Coûts du programme.....	35
Examen du programme et faits saillants	35
Profil d'une diplômée du Programme de stages Sivuliqtiksatsat.....	36
Formation dans la fonction publique (EAI)	36
Initiatives de formation des employés	36
Orientation du personnel et orientation culturelle	36
Formation linguistique.....	37
Fonds de formation spécialisée et Fonds de développement de programmes	38
Programme de mentorat	39
Programme de leadership Hivuliqtikhanut	40
Stages propres à certains ministères ou organismes	41
Congé de formation	42
Valeurs sociétales inuites.....	43
Journées d'immersion culturelle (IQ).....	44
Conclusion	45
Sources	45

Mot du ministre



En ma qualité de ministre responsable de la Loi sur la fonction publique, j'ai le plaisir de présenter le Rapport annuel de la fonction publique 2017-2018. Élaboré conformément au paragraphe 3(4) de la Loi, ce rapport porte sur la gestion et la direction de la fonction publique du Nunavut. Il s'appuie sur notre engagement à appliquer le chapitre 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut et sur *Turaaqtavut – ce que nous voulons accomplir*, qui énonce le mandat et l'orientation de la fonction publique.

Aux termes de son mandat, le gouvernement du Nunavut (GN) est notamment chargé d'offrir aux fonctionnaires de la formation et des occasions de perfectionnement sur le lieu de travail, l'accent étant mis sur l'embauche d'Inuits et le développement de leaders inuits solides au service du gouvernement et du territoire. Non seulement la formation et le perfectionnement renforcent la capacité de la fonction publique, mais ils favorisent aussi la rétention des employés, ce qui aide le GN, le plus grand employeur du territoire, à rivaliser avec d'autres employeurs du Nunavut et d'ailleurs pour attirer et conserver des professionnels qualifiés.

Le programme Hivuliqtikhanut continue de porter des fruits : à l'exercice 2017-2018, 37 employés ont terminé le programme avec succès. En juin 2017, 22 employés ont réussi le volet les leaders en devenir, offert à Rankin Inlet; 73 % d'entre eux étaient des Inuits du Nunavut, et 77 %, des femmes. En novembre 2017, 15 employés ont réussi le volet pour cadres supérieurs; 33 % d'entre eux étaient des Inuits du Nunavut, et 67 %, des femmes.

Pour encourager son personnel à utiliser l'inuktitut en milieu de travail, conformément à son engagement, le GN a lancé en octobre 2017 sa Politique d'incitation à l'usage de la langue inuite, qui vise à motiver les employés à renforcer leur capacité à parler, comprendre, lire et écrire l'inuktitut. Cette politique prévoit une prime établie en fonction du niveau de compétence linguistique. À la fin de l'exercice 2017-2018, un total de 497 employés s'étaient inscrits au programme, et 100 d'entre eux avaient subi une évaluation.

Par ailleurs, la Société d'énergie Qulliq et le Syndicat des employés du Nunavut ont signé le 5 septembre 2017 une convention collective quadriennale, tout comme le gouvernement du Nunavut et l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut, qui ont signé la leur le 1^{er} mars 2018.

En dépit des nombreux accomplissements de cette année, il reste encore beaucoup à faire. Je tiens à remercier le personnel du GN pour son dévouement et son excellent travail. Je suis impatient de poursuivre le processus engagé pour développer et améliorer la fonction publique du Nunavut.

Veillez agréer mes salutations distinguées.

Le ministre George Hickes, député à l'Assemblée législative

Introduction

Le ministère des Finances est heureux de présenter le Rapport annuel de la fonction publique 2017-2018, dans lequel le gouvernement du Nunavut (GN) souligne les réalisations de ses ressources humaines et résume les statistiques, les activités et les priorités de la fonction publique qui ont marqué l'exercice 2017-2018.

Le rapport résume aussi les différents programmes et récompenses offerts aux employés qui contribuent à faire du GN un employeur de choix. C'est en recueillant et en analysant les données présentées dans ce rapport que le GN peut surveiller et évaluer ses pratiques et programmes relatifs aux ressources humaines, conçus pour appuyer ses employés, améliorer le rendement et accroître la satisfaction du personnel. Le GN peut ainsi assurer la prestation efficace et efficiente des programmes destinés aux Nunavummiutes et Nunavummiuts. Le rapport *Vers une fonction publique représentative* du 31 mars 2018 est annexé au présent rapport .

Nombre total de postes au sein du GN

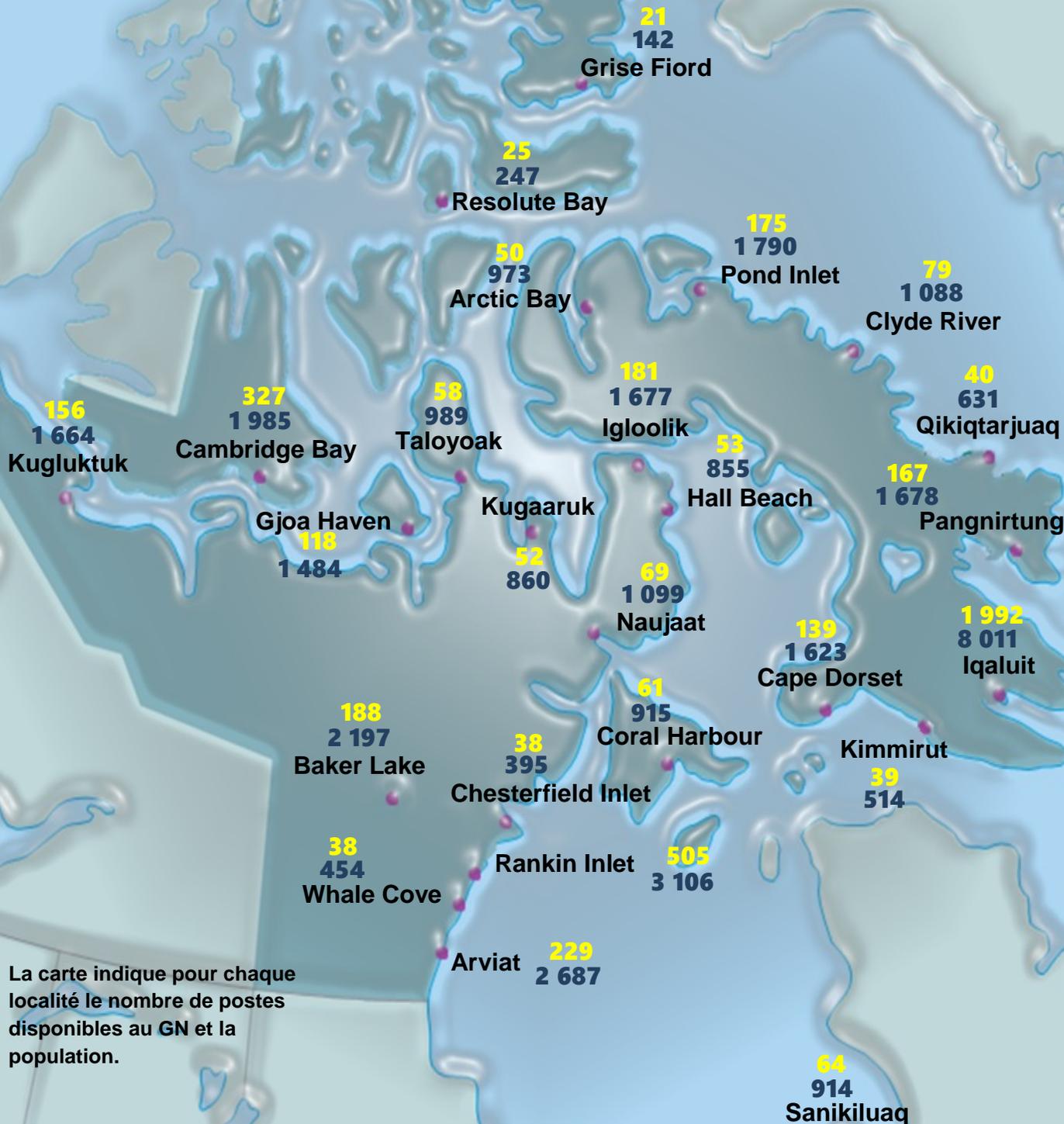
4 885

(Comprend tous les postes au sein du GN, du Collège de l'Arctique du Nunavut, de la Société d'habitation du Nunavut et de la Société d'énergie Qulliq en date du 31 mars 2018. S'ajoutent à ce nombre 22 postes à l'extérieur du territoire.)

37 985

personnes vivent au Nunavut

(Statistiques du Bureau de la statistique du Nunavut en date du 1^{er} juillet 2017)



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

Coup d'œil sur la fonction publique

Ventilation des postes de la fonction publique du GN	2016-2017	2017-2018	Variation
Nombre total de postes dans la fonction publique	4 789	4 885	96
Nombre total de postes pourvus	3 504	3 565	61
Nombre total de postes vacants	1 285	1 320	35
Pourcentage d'Inuits du Nunavut employés	50	50	Aucune
Pourcentage de non-Inuits employés	50	50	Aucune
Pourcentage de femmes	65	65	Aucune
Pourcentage d'hommes	35	35	Aucune
Pourcentage de femmes inuites du Nunavut	40	40	Aucune
Pourcentage de femmes non inuites	25	25	Aucune
Pourcentage d'hommes inuits du Nunavut	12	12	Aucune
Pourcentage d'hommes non inuits	23	23	Aucune
Âge moyen	44,03 ans	44,40 ans	0,37 an
Salaire moyen	93 066 \$	94 268 \$	1 202 \$
Durée de service moyenne	8,09 années	8,27 années	0,18 année

Couts en ressources humaines

Le tableau ci-dessous présente certains des couts en ressources humaines pour l'exercice 2017-2018.

Couts en ressources humaines (en milliers de dollars)

Salaires normaux	395 189
Heures supplémentaires	29 334
Indemnités de vie dans le Nord	82 957
Charges patronales	69 833
Autres cotisations	19 741
Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs	3 859
Allocations de logement	4 199
Incitatif d'utilisation de la langue inuite / prime au bilinguisme	2 026
Total	607 138

Primes au bilinguisme 2017-2018

	Total des employés	Total (\$)
Prime au bilinguisme**	1 384	1 874 166 \$
<i>inuits</i>	1 297	
<i>non inuits</i>	87	
IULI-Niveau 1	11	4 923 \$
<i>inuits</i>	10	
<i>non inuits</i>	1	
IULI-Niveau 2	126	104 449 \$
<i>inuits</i>	124	
<i>non inuits</i>	2	
IULI-Level 3	26	42 872 \$
<i>inuits</i>	26	
<i>non inuits</i>	0	
Total	1 547	2 026 410 \$

*IULI = Incitatif d'utilisation de la langue inuite

**La prime au bilinguisme inclut l'inuktitut et le français.

Faits saillants et réalisations

Au cours de l'exercice 2017-2018, le GN a connu plusieurs réussites, qui tiennent au dévouement et au travail consciencieux de toutes les personnes concernées.

1. Le GN a été nommé l'un des meilleurs employeurs du Canada pour les nouveaux diplômés

À sa première participation au concours des 100 meilleurs employeurs au Canada, le GN a été inscrit au répertoire des carrières 2018, où figurent les 100 meilleurs employeurs du Canada pour les nouveaux diplômés.

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

Les critères de sélection sont rigoureux : les employeurs doivent se distinguer dans plusieurs catégories, par exemple en offrant aux nouveaux diplômés des possibilités de formation et d'avancement professionnel et d'autres avantages et programmes de ressources humaines d'intérêt pour eux, autant d'initiatives qui font écho aux nouvelles façons dont les gens veulent vivre et travailler. Cette réussite montre que le GN est un employeur de choix pour les nouveaux détenteurs d'accréditation professionnelle. Le processus de sélection consistait à examiner et évaluer chaque candidat selon huit critères : lieu de travail; climat de travail et milieu social; avantages financiers et familiaux et services de santé; vacances et congés; communication avec les employés; gestion du rendement; formation et perfectionnement; et engagement communautaire.

Parmi les principales initiatives destinées aux employés récemment diplômés qui nous ont valu cet honneur, mentionnons le très intéressant et concurrentiel programme de rémunération globale, les programmes d'emploi d'été et la suite de programmes qui encouragent et aident les employés du GN à se perfectionner et à avancer dans leur carrière, des programmes que nous menons tout en continuant de travailler au développement d'une main-d'œuvre représentative, conformément au chapitre 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut.

2. Succès continu du programme Hivuliqtikhanut

Le programme Hivuliqtikhanut vise à renforcer les capacités de la fonction publique du Nunavut et les compétences en leadership des fonctionnaires du territoire. En 2017-2018, deux cohortes y ont pris part. Des 22 employés ayant réussi le volet pour leaders émergents en juin 2017, à Rankin Inlet, 73 % étaient des Inuits du Nunavut, et 77 %, des femmes. Ensuite, en novembre 2017, 15 superviseurs et gestionnaires ont réussi le volet pour les superviseurs, offert à Iqaluit. Parmi eux, 33 % étaient des Inuits du Nunavut, et 67 %, des femmes.

3. Mise en œuvre de la Politique d'incitation à l'usage de la langue inuite

Le GN, en partenariat avec l'Inuit Uqausinginnik Taiguusiliuqtiit (IUT), a mis en œuvre la Politique d'incitation à l'usage de la langue inuite, qui vise à promouvoir l'usage de l'inuktitut comme langue de travail au sein du GN. Dans le cadre de ce programme, les employés

reçoivent une prime établie en fonction de leur niveau de compétence, un incitatif pour les encourager à améliorer leur maîtrise de l'inuktitut et à atteindre le niveau le plus élevé. Le programme consiste à offrir des mesures incitatives échelonnées en fonction du niveau de compétence.

Prix de longs services

Les cérémonies de remise de prix de longs services sont une formidable occasion de récompenser et de remercier nos précieux employés pour leur dévouement indéfectible envers la fonction publique. Environ 541 employés recevront des prix de longs services pour l'année s'étant terminée le 31 mars 2018 lors de cérémonies qui auront lieu dans l'ensemble du territoire plus tard cette année. Ces cérémonies visent à récompenser les employés comptant 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 ou 45 années de service continu.

Voici les employés qui seront reconnus pour leurs années de service au sein du GN, au gala qui aura lieu à Iqaluit à l'automne 2018 :

40 ans

Piuyuq Enoogoo

35 ans

Tommy Akavak, Jukeepa Hainnu et Marie Tiktak

30 ans

David Akoak, Meeka Alivaktak, Jacqueline Bishop, Licia Etoangat, Mark Gordon, Patty Greenley, Donna Olsen-Hakongak, Barbara Harvey, Marjorie Havioyak, Rebecca Kudloo, Rosie Kudlualik, Darlene Nuqingaq, Eva Ohokak, Claudette Girouard-Qamanirq, Joanni Sallerina et Winnie Seeteenak

25 ans

Daphne Covernton, Jean-Pierre Deroy, Joanne Dignard, Chris Eccles, Leocadia Emingak, David Gunn, Igah Hainnu, Annamarie Hedley, Doreen Ikakhik, Julia Okatsiak-Josephie, Marianne Kabluitok, Nancy Maghagak, Agnes Mamgark, Lavinia Nagmalik, Margaret Okatsiak, William Ollie, Stephen Pinksen, Harold Putumiraqtuq, Naomi I. Tremblay et Paul Voisey

20 ans

Amy Aknavigak, Sheila Aksawnee, Leesie Akulukjuk, Mary Alikatuktuk, Morty Aooloo, Marlene Angnakak, Johanne Coutu-Autut, Dorothy Barton, Cory Bell, Ellen Compala-Biag, Mitch Campbell, Jason Carpenter, Robert Connelly, Jacqueline K. Curley, Diane Dennison, Helen Depeuter, Charlie Evaglok, Shannon Hessian, Grigor Hope, Susanne Karetak, Peter Kaunak, Kain Killiktee, Louisa Rosie Macintosh, Marykulu MacMunn, Judy Malliki, Lena Mark, Terry McCallum, Patrick McDermott, Samantha McDermott, Korinne McDonald,

Douglas McLarty, Anne Mosher, Asenath Nasook, Ida Nowdlak, Bonnie Osborne, Laureen Pameolik, Jules Pineau, Agnes Porter, Barbara Legacy-Porter, Uluyuk Sateana, James Malcolm Shirley, Lena Takoongak, Toota Tatty, Marlene Tulugak, Leo Twerdin et Maryanne Uluadluak

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

Nombres d'employés selon le groupe et le statut en 2017-2018

	Nombre total de postes	Nombre de postes pourvus	Inuits du Nunavut	Inuits embauchés (%)
SEN	2 984	2 048	1 259	61
AEN	818	780	262	34
Employés exclus	693	498	229	46
Cadres supérieurs	185	154	30	19

Nombre d'employés selon le groupe, le sexe et le statut en 2017-2018

Catégorie	SEN		AEN		Employés exclus		Cadres supérieurs	
	Nombre total	%	Nombre total	%	Nombre total	%	Nombre total	%
Femmes	1 336	65	527	68	324	65	75	49
Hommes	712	35	253	32	174	35	79	51
Femmes inuites du Nunavut	933	46	232	30	190	38	24	16
Femmes non inuites	403	20	295	38	134	27	51	33
Hommes inuits du Nunavut	326	16	30	4	39	8	6	4

Hommes non inuits	386	19	223	29	135	27	73	47
-------------------	-----	----	-----	----	-----	----	----	----

Représentation des Inuits et taux de postes pourvus

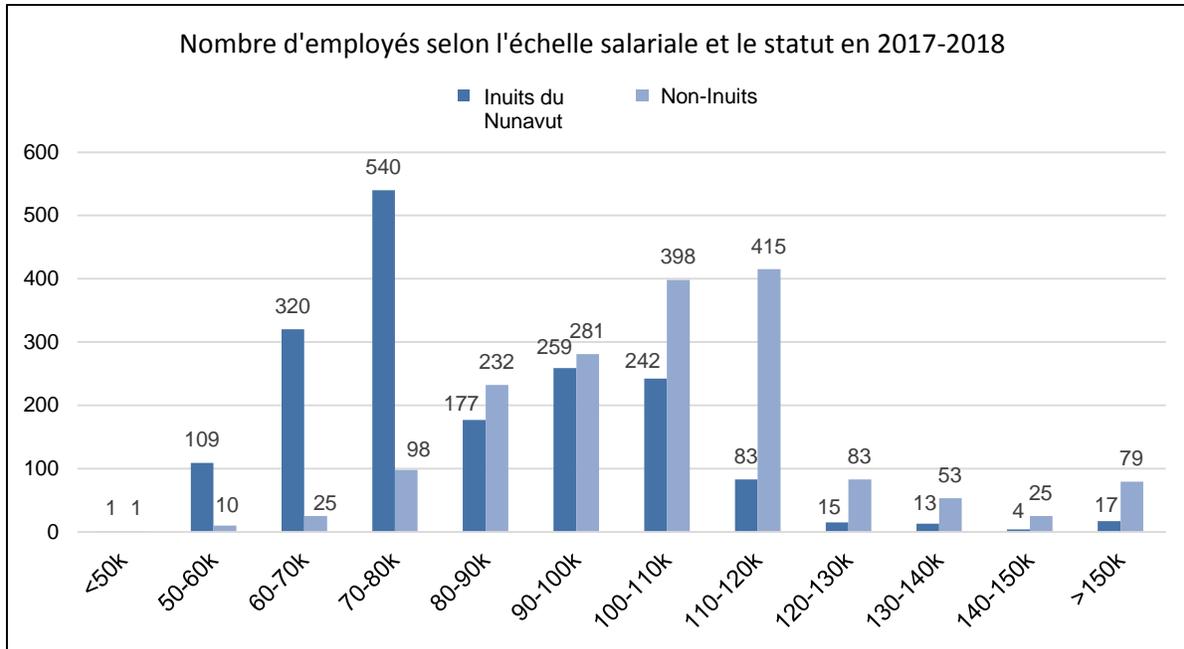
Le GN est déterminé à atteindre les objectifs du chapitre 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut en se dotant d'une main-d'œuvre représentative. Par la publication des rapports trimestriels *Vers une fonction publique représentative*, il surveille continuellement les taux de postes pourvus et le nombre d'Inuits embauchés par chaque ministère et organisme public. Le 31 mars 2018, 73 % des 4 885 postes étaient pourvus, et 1 795 (soit 50 %) de ces postes étaient occupés par des Inuits du Nunavut. En 2017-2018, le GN a augmenté son taux de dotation en pourvoyant 260 postes.

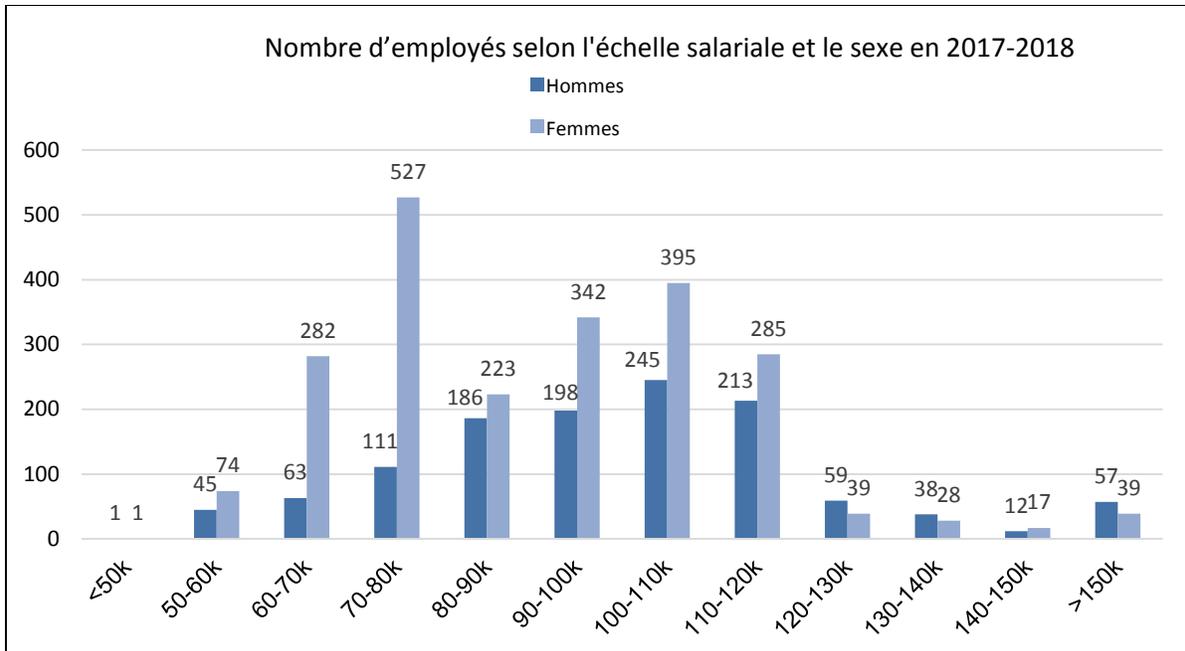
Au fil des ans, le pourcentage d'Inuits dans la fonction publique est demeuré relativement stable, à 50 % de l'effectif total. Cependant, ce chiffre ne rend pas compte de l'augmentation substantielle du nombre total d'Inuits du Nunavut embauchés par le GN année après année. Entre 2007 et 2018, 1 135 postes ont été créés (mais pas nécessairement pourvus), et le nombre total d'employés inuits est quant à lui passé de 1 496 en 2007 à 1 794 en 2018.

L'effectif du gouvernement du Nunavut se compose de 2 262 femmes (65 %) et de 1 218 hommes (35 %). Les femmes inuites du Nunavut représentent le groupe le plus nombreux dans la fonction publique : elles sont 1 379 (40 %). À l'inverse, les hommes inuits du Nunavut forment le groupe le moins nombreux : ils sont 401 (12 %).

Rémunération des employés

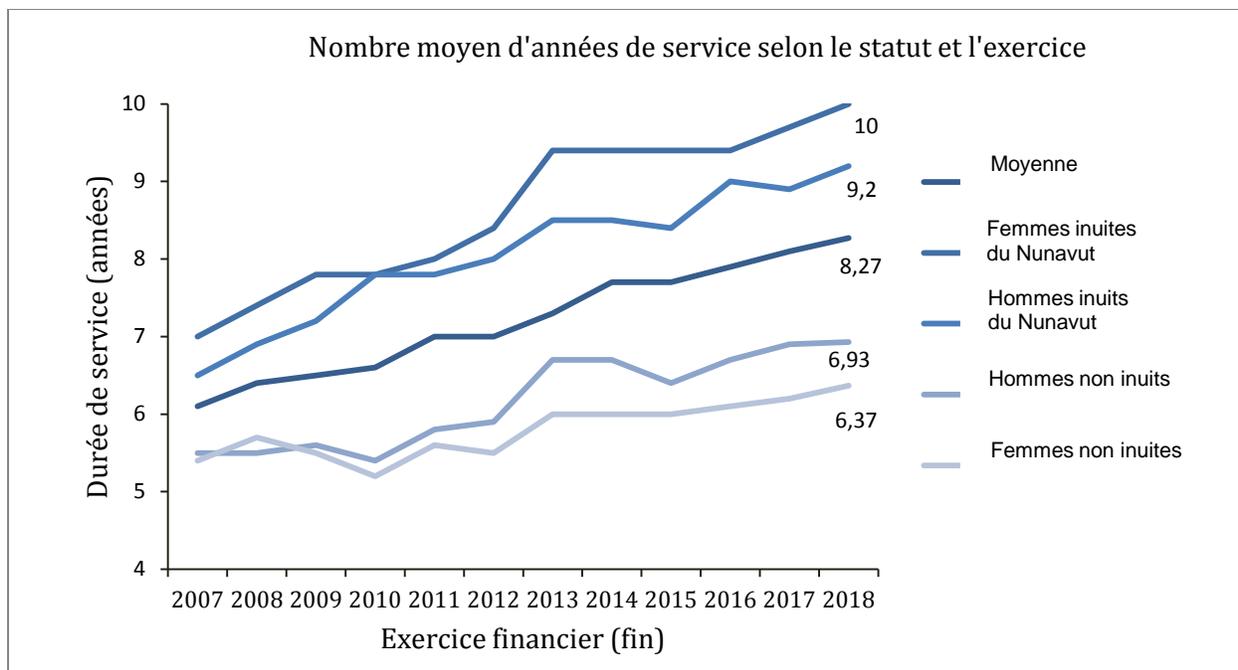
Le salaire de base annuel moyen des employés du GN est de 95 486 \$. Le salaire moyen annuel pour un inuit du Nunavut est de 84 718 \$ et de 106 485 \$ pour un non inuit. Le salaire moyen d'une employée s'élève à 92 061 \$, contre 101 798 \$ pour un employé. Ces écarts peuvent s'expliquer par les différences entre les catégories d'emploi, les inuits du Nunavut et les femmes occupant moins de postes de professionnels et de direction que leurs collègues non inuits et collègues masculins.





Durée de service moyenne et rétention des employés

En 2017-2018, les fonctionnaires du Nunavut avaient cumulé en moyenne 8,27 années de service continu. Ce sont les femmes inuites du Nunavut qui comptent le plus d'années de service continu (9,2 années). Les femmes non inuites comptent quant à elles le moins d'années de service (6,37 années). Des 3 480 employés du GN, 1 135 (33 %) ont cumulé 11 années de service ou plus, 830 (23 %), de cinq à dix années de service, et 1 515 (45 %) comptent cinq années de service continu ou moins.



Rétention des employés

Si le taux de maintien de l'effectif du GN a fluctué au fil des ans, il a globalement augmenté (en neuf ans) pour atteindre 88 % en 2017-2018, contre 80 % en 2007-2008.

Le taux de maintien de l'effectif peut être attribué au généreux programme de rémunération globale du GN (salaires, régime de retraite et avantages sociaux concurrentiels, prime de service continu, mise à disposition de logements, indemnité de vie dans le Nord, congés généreux), à la satisfaction des employés et aux possibilités de formation et de perfectionnement qui leur sont offertes.

Le maintien en poste et l'accroissement de l'effectif demeurent un enjeu et une priorité pour le GN. Les employés qui quittent leur poste sont invités à répondre à un sondage en ligne; l'analyse des données ainsi recueillies met en lumière les raisons pour lesquelles les employés quittent le GN, les questions qui méritent d'être traitées et les points à améliorer.

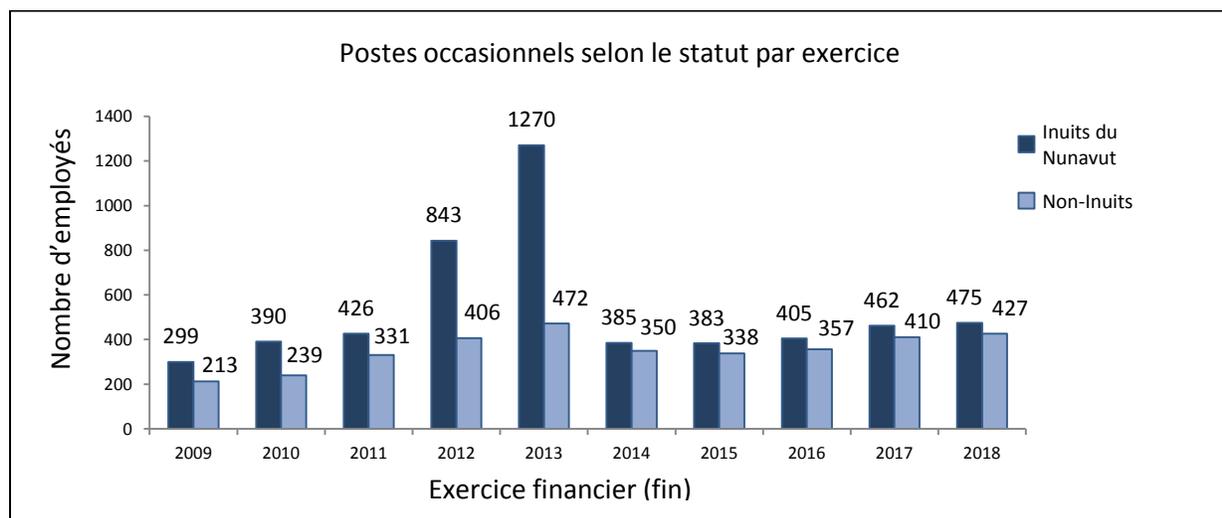
Postes occasionnels et de relève

Le GN embauche des fonctionnaires occasionnels et de relève pour combler des besoins de façon temporaire. La Loi sur la fonction publique définit ainsi un **fonctionnaire occasionnel** : « Toute personne embauchée pour exécuter un travail de nature temporaire ou occasionnelle, ou pour parer à une urgence ». En général, les postes occasionnels sont créés pour des projets spéciaux, en cas de surcharge de travail, ou pour remplacer des employés en congé; de tels postes peuvent aussi être créés pour compléter l'effectif infirmier. Ensuite, un **fonctionnaire de relève** s'entend d'une « personne employée pour une période déterminée ou indéterminée, au besoin ou dans les situations d'urgence, pour fournir des services habituellement fournis par d'autres fonctionnaires ».

L'embauche de fonctionnaires occasionnels et de relève est régie par la Politique de priorité d'embauchage. Un emploi occasionnel offre de formidables perspectives d'apprentissage et de perfectionnement et peut déboucher sur un poste temporaire ou permanent. Les ministères et les organismes publics du GN sont encouragés à offrir plus de postes permanents, tout en recourant aux employés occasionnels pour répondre à des besoins immédiats, selon la situation. En 2017-2018, 157 employés occasionnels, dont 86 Inuits du Nunavut (55 %), ont été affectés à des postes permanents.

Par ailleurs, le GN a pourvu au cours de cet exercice 902 postes occasionnels, soit 30 de plus qu'à l'exercice précédent. Sur l'ensemble de ces postes, 475, soit 53 %, ont été accordés à des Inuits du Nunavut.

Il a aussi pourvu 3 457 postes de relève et 1 472 postes d'enseignants suppléants. Sur l'ensemble de ces postes, 3 927, soit 80 %, ont été accordés à des Inuits du Nunavut.



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

Postes occasionnels par durée de service

Années de service	Nombre d'employés occasionnels	Pourcentage	Inuits du Nunavut	Non-Inuits
Moins de 1 an	594	67	300	294
De 1 à 2 ans	167	19	84	83
2 ans et plus	122	14	64	58

Recrutement et dotation

Le ministère des Finances continue de scruter les pratiques exemplaires en matière de recrutement et de dotation pour augmenter l'effectif du GN. Plus particulièrement, il se concentre sur le recrutement d'Inuits du Nunavut et sur les postes difficiles à pourvoir. Le ministère explore différentes façons d'attirer plus d'Inuits du Nunavut et continue d'appliquer la Politique de priorité d'embauchage à tous les concours de recrutement du GN. Pour garantir la diffusion à grande échelle des offres d'emploi, il utilise plusieurs moyens de communication (revues spécialisées, babillards physiques et électroniques, salons de l'emploi, son site web, journaux locaux, télévision par câble, radio, etc.). Pour les postes spécialisés et de direction, le GN fait appel à des agences de recrutement de cadres.

Concours et embauches

En 2017-2018, le GN a ouvert 543 concours, qui ont conduit à 260 embauches. Ce nombre comprend les concours qui ont été lancés en 2016-2017 et ont pris fin en 2017-2018 ainsi que ceux qui étaient encore en cours le 3 mars 2018. Le ministère des Finances continue d'examiner et d'améliorer le processus de dotation. Le processus d'entrevue a également été revu : les membres du comité suivent désormais une formation, et le système de notation a été simplifié. En outre, un projet pilote d'entrevue par vidéoconférence a été mis en œuvre dans toutes les régions.

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

Concours de recrutement en 2017-2018 (543 au total)

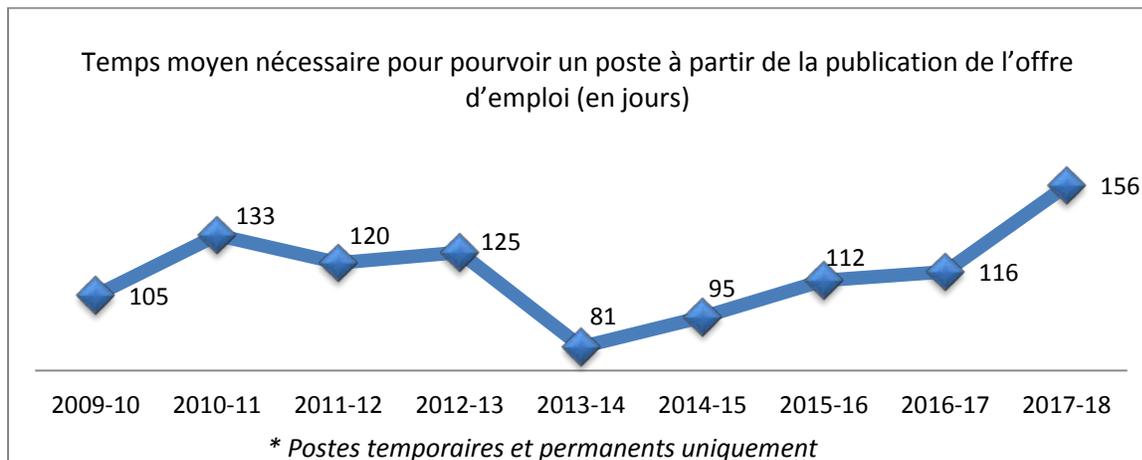
	Femmes			Hommes		Inuits du Nunavut		Non-Inuits	
	N ^{bre} total	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Nombre de candidatures	10 890	4 692	43	6 198	57	1 949	18	8 941	82
Nombre réel d'embauches	260	170	65	90	35	157	60	103	40

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

Nombre de candidatures et d'embauches selon le sexe et le statut en 2017-2018

	Femmes inuites du Nunavut	Hommes inuits du Nunavut	Femmes non inuites	Hommes non inuits
Nombre de candidatures	1 364	585	3 328	5 613
Nombre réel d'embauches	116	41	54	49

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 permanent ou temporaire 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.

En 2017-2018, le temps moyen nécessaire pourvoir un poste était d'environ 156 jours, une augmentation par rapport à l'exercice précédent (116 jours) qui s'explique de plusieurs façons. D'une part, le nombre de postes dans la fonction publique a augmenté alors que le nombre de consultants en matière de dotation est demeuré identique. En outre, le processus de recrutement se complexifie : les ministères ont besoin de plus en plus d'outils d'évaluation, comme des entrevues en deux étapes, des examens écrits ou des présentations cotées pour évaluer les compétences des candidats (au lieu d'une seule entrevue). Par ailleurs, les appels à l'encontre de nominations peuvent prolonger le processus de plusieurs semaines, puisque les candidats ont 14 jours ouvrables pour faire appel à compter du moment où ils reçoivent leur avis, sans compter les retards qui peuvent survenir selon la disponibilité du comité de sélection (constitué d'employés du ministère des Finances et des ministères qui recrutent).

Embauche par région en 2017-2018

Région	N ^{bre} de postes affichés	N ^{bre} de postes pourvus	Temps moyen pour pourvoir le poste (en jours)	N ^{bre} d'Inuits du Nunavut embauchés	N ^{bre} de non-Inuits embauchés	% de postes comblés par des Inuits du Nunavut
Administration centrale	318	66	123	10	56	15
Qikiqtaaluk	91	54	131	33	21	61
Kivalliq	59	52	208	41	11	79
Kitikmeot	75	42	215	30	12	71
Total	543	214	S. O.	114	100	53

Appels à l'encontre de nominations

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

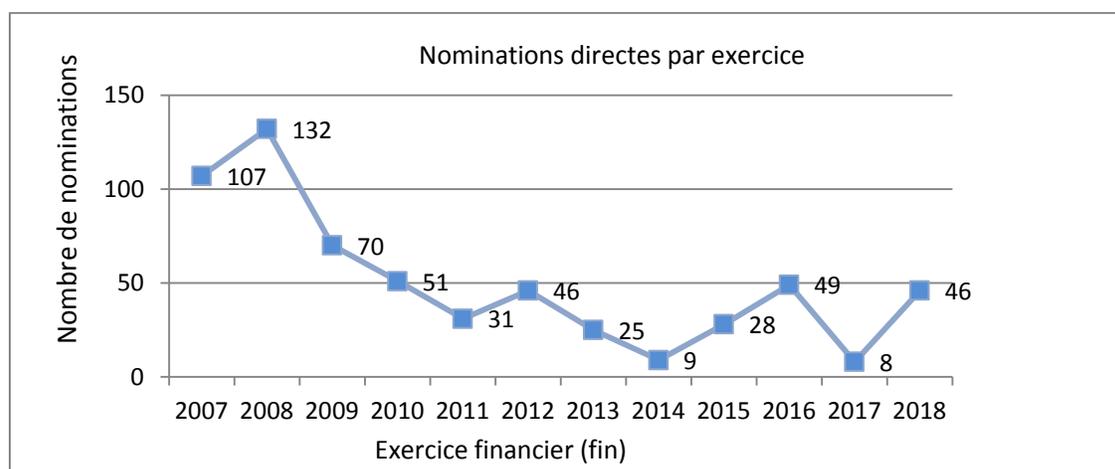
Au total, 64 appels ont été entendus en 2017-2018, ce qui représente une légère baisse par rapport aux 71 appels entendus en 2016-2017. De ces 64 appels, 10 ont été accueillis.

Nominations directes

Le GN tient résolument à pourvoir les postes vacants au moyen de concours. Toutefois, dans certaines circonstances, les nominations directes sans concours sont davantage appropriées. Ce type de nomination vise principalement à garantir le maintien d'une fonction publique

compétente et représentative, mais peut aussi être tout indiqué pour les postes difficiles à pourvoir, lorsque le processus de recrutement ordinaire échoue.

Le ministère des Finances a amélioré son processus de documentation des nominations directes. Il utilise désormais une liste de vérification, garde une trace écrite des nominations et évalue minutieusement les candidatures pour veiller à ce qu'elles répondent aux exigences minimales requises pour le poste. En 2017-2018, le GN a nommé directement 46 personnes, dont 43 Inuits du Nunavut (93 %).



Concours restreints

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

Au 31 mars 2018, les 75 concours restreints publiés, dont certains visaient plusieurs postes, avaient permis de pourvoir 90 postes.

Type de concours restreint

Nombre total au 31 mars 2018

Inuits du Nunavut	44 concours pour 58 postes
Employés du GN	31 concours pour 32 postes
Inuits du Nunavut d'une localité donnée	7 concours pour 8 postes

* Les données de la ligne « Inuits du Nunavut d'une localité donnée » sont aussi comprises dans les lignes « Inuits du Nunavut » et « Employés du GN ».

Programme d'emplois d'été équitables pour étudiants

Le Programme d'emplois d'été équitables pour étudiants (PEEEE) vise à permettre aux étudiants du Nunavut de découvrir différents domaines professionnels et d'acquérir des connaissances et une expérience de travail pertinentes au sein de la fonction publique. Les

étudiants inuits du Nunavut bénéficient d'une priorité d'embauche. Le PEEEEE s'inscrit dans l'objectif du GN de favoriser l'épanouissement des jeunes, d'encourager l'apprentissage continu et de faire la promotion du gouvernement à titre d'employeur de choix. À ce jour, 236 employés du GN ont bénéficié de ce programme, dont 86 % d'Inuits du Nunavut.

Les objectifs du PEEEEE sont les suivants :

1. Offrir aux étudiants des possibilités d'emploi et de formation qui leur permettront :
 - de développer leurs compétences et d'améliorer leur employabilité après l'obtention de leur diplôme;
 - de financer leurs études et de se motiver à les terminer;
 - d'enrichir leur programme d'études;
 - d'évaluer les possibilités de carrière dans la fonction publique territoriale;
2. Faciliter l'embauche d'étudiants par les ministères dans le but de créer un bassin de candidats qualifiés pour de futures nominations dans la fonction publique.

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

De façon générale, le taux de participation au programme a augmenté ces dernières années. À l'été 2017, 278 étudiants de 21 localités, dont 225 Inuits du Nunavut (81 %), ont participé au PEEEEE.

Été	N ^{bre} total de participants	Inuits du Nunavut (%)
2017	278	81
2016	249	81
2015	208	79
2014	207	83
2013	154	79
2012	168	81
2011	132	78

En 2017, le budget total alloué au PEEEE était de 985 000 \$. Outre les coûts supplémentaires pris en charge par chaque ministère, les salaires et les avantages sociaux accordés aux étudiants ont coûté 3,1 millions de dollars.

**Emplois d'été pour étudiants selon le statut
par ministère et organisme public en 2017**

Ministère ou organisme public	Total	Inuits du Nunavut
BAL	2	2
CAN	11	10
CP	11	7
DET	13	12
EAI	7	7
Éducation	19	13
ENV	30	28
Finances	22	17
Justice	12	7
Santé	55	44
SCG	61	50
SEQ	15	12
SF	10	8
SHN	10	8
Total	278	225

Relations de travail

Griefs

Le processus de règlement des griefs sert à 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.

Au total, 57 nouveaux griefs ont été déposés en 2017-2018. La Division des relations avec les employés collabore avec les ministères et les syndicats pour tenter de résoudre les conflits avant qu'un grief ne soit déposé. La division et le SEN ont repris leurs réunions mensuelles de résolution des griefs, qui contribuent grandement à maintenir des relations cordiales entre le GN et ses employés. Ces deux entités ont aussi tenté d'aller vers l'arbitrage collectif, qui consiste à entendre plusieurs griefs durant une même séance.

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

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

Évaluation des postes

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

La Division de l'évaluation des postes élabore actuellement des descriptions de poste qui seront normalisées à l'échelle du gouvernement pour tous les champs de travail communs aux différents ministères et organismes publics. Cette initiative, mise en œuvre en partenariat avec le ministère de l'Exécutif et des Affaires intergouvernementales, permettra d'accroître l'efficacité du processus de dotation et de recrutement et garantira une plus grande uniformité au sein du GN. Elle profitera aussi aux programmes de spécialisation professionnelle qui appuient les initiatives d'embauchage des Inuits. Cette année, des descriptions de poste normalisées ont été élaborées pour les postes génériques du domaine des finances et de l'administration. Tous les ministères ont été consultés et ont donné leur avis.

En 2017-2018, la Division de l'évaluation des postes a traité 4 318 demandes. Ces demandes couvraient tous les types d'embauche auxquels le GN a recours : les demandes d'embauche dans le cadre du processus habituel de dotation, les nominations directes, les demandes de dotation en personnel occasionnel et de relève, les demandes en lien avec le programme d'emplois d'été pour les étudiants, les affectations et la création de postes.

La Division de l'évaluation des postes s'assure que les postes du GN sont créés et évalués de façon équitable et veille au maintien d'une structure de classement juste et fiable pour l'ensemble des postes.

Programme de retour au travail

Avec son programme de retour au travail, le GN est à même de tenir compte des besoins des employés malades et blessés et de répondre à son obligation de les accommoder. Lorsqu'un employé ne peut pas reprendre ses tâches habituelles, le programme de retour au travail permet d'élaborer un plan adapté à ses besoins, qui tient compte de ses limites fonctionnelles, de ses besoins de réadaptation et de traitement, de ses compétences et aptitudes et des tâches qui lui conviendraient et qui peuvent lui être assignées. Il peut s'agir de modifier les tâches habituelles de l'employé, ou, lorsque c'est possible, de lui offrir un travail temporaire qui convient à ses capacités. Le GN est tenu d'accommoder ses employés dans la mesure où cette obligation ne constitue pas une contrainte excessive. En 2017-2018, 76 employés ont réussi leur retour au travail grâce à ce programme.

Négociations avec les unités de négociation collective

La convention collective de la **SEQ** a été ratifiée le 18 août 2017 et prendra fin le 31 décembre 2020.

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

La convention collective du **SEN** prendra fin le 30 septembre 2018; les négociations devraient commencer en 2018-2019.

Programme d'aide aux employés et à leur famille

Le Programme d'aide aux employés et à leur famille du GN offre des services rapides de counselling professionnels et confidentiels qui tiennent compte de la réalité du monde du travail au Nunavut ainsi que de la langue et de la culture inuites. Ces services aident les employés et leurs familles à trouver des solutions à leurs problèmes personnels ou professionnels. Ils sont d'ailleurs de plus en plus utilisés, que ce soit en personne (76 séances), par téléphone (128 séances) ou par Internet (3 séances). Ils sont offerts gratuitement, 24 heures sur 24, sept jours sur sept, en anglais et en français et, par l'intermédiaire d'un interprète, en inuktitut et en inuinnaqtun. De juillet 2017 au 31 mars 2018, 207 employés ont eu recours au programme.

Recours au Programme d'aide aux employés et à leur famille de juillet 2017 au 31 mars 2018

Statistiques sur la participation au programme Employés participants (exclut les services en ligne)		Services fournis Services de counselling	
Total	207	Situations de crise et traumatismes	7
Employés et membres de leur famille participants		Problèmes familiaux	16
Employés	221	Problèmes conjugaux ou difficultés relationnelles	43
Membres de la famille	23	Problèmes de santé	3
Répartition selon le sexe		Problèmes psychologiques	69
Femmes	180	Problèmes sociaux	2
Hommes	63	Problèmes de dépendance	16
Répartition selon l'âge		Problèmes professionnels	51
20 ans ou moins	7	<i>Total partiel</i>	207
De 21 à 30 ans	36	Services IntelliPlan	
De 31 à 40 ans	70	Counselling professionnel	17
De 41 à 50 ans	71	Conseils sur le mieux-être	3
De 51 à 60 ans	41	Soutien aux parents	1
61 ans ou plus	17	Conseils financiers	4
Non précisé	2	Conseils juridiques	6
Types de séance		Solutions relationnelles	3
		<i>Total partiel</i>	34
En personne	76	Services en ligne	
Téléphone	128	Ressources sur la santé et aide à l'évaluation	1
Internet	3	Promouvoir un environnement de travail respectueux	1
		Respect au travail	6
		<i>Total partiel</i>	8
Total	207	Total	249

Santé, sécurité et mieux-être en milieu de travail

La Division de santé, sécurité et mieux-être en milieu de travail appuie les ministères du GN en leur offrant des conseils techniques et en menant des enquêtes sur les incidents ayant causé des blessures graves ou un décès, ainsi que des inspections de sécurité. Le personnel de la division contribue aussi aux séances d'orientation destinées aux employés du GN, et en 2017-2018, il a pris part à 12 séances de formation du personnel.

La division a commencé à collaborer avec des intervenants inuits pour élaborer un sondage sur la santé, la sécurité et le mieux-être au travail pour les employés du GN, sondage dont le lancement est prévu à la fin de l'automne 2018. Elle a aussi commencé à travailler avec des consultants externes pour évaluer les besoins en matière de formation du personnel et mettre sur pied une plateforme logicielle spécialisée qui aidera les ministères à gérer leurs objectifs en matière de santé, de sécurité et de mieux-être au travail. Avec l'aide du personnel de conception web du ministère des Services communautaires et gouvernementaux, la division a conçu sa propre section sur la page de l'Intranet du GN. Elle envoie aussi régulièrement des communications au personnel.

La division siège de manière officielle aux comités de santé, sécurité et mieux-être de deux organismes nationaux : l'Association canadienne de normalisation et l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière.

Prévention du harcèlement et de l'intimidation au travail

En 2017-2018, un total de 45 plaintes écrites ont été reçues, mais seulement cinq ont été reconnues comme du harcèlement. Le GN s'engage à offrir à ses employés un milieu de travail sain et sécuritaire. À cette fin, il prend notamment toutes les mesures raisonnables pour prévenir et éliminer le harcèlement et l'intimidation au travail. Les employés du GN sont tenus au Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique du Nunavut, à la Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement et aux directives connexes.

À cet égard, le ministère des Finances envoie des bulletins périodiques sur le respect en milieu de travail, le harcèlement et le travail du responsable de l'éthique. Le GN s'applique à offrir à tous ses gestionnaires et employés de la formation pour les aider à reconnaître, à contrer et à prévenir le harcèlement et l'intimidation au travail. À la fin de l'exercice financier 2017-2018, 404 employés avaient suivi la formation sur le respect en milieu de travail.



*Ministère de la Culture et du Patrimoine, ministère de l'Environnement,
ministère des Services à la famille et ministère des Finances – Journée du chandail rose dans le Qikiqtaaluk*

Responsable de l'éthique

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

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

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

En 2017-2018 et 2016-2017, aucune allégation d'acte répréhensible n'a été confirmée, et en 2015-2016, une seule l'a été.

En 2017-2018, une plainte pour représailles a été déposée (le ministère concerné et le plaignant ont résolu le différend après l'intervention du responsable de l'éthique). Aucune plainte de ce type n'a été déposée en 2016-2017, et il y en a eu deux (non fondées) l'année précédente.

Le rapport annuel du responsable de l'éthique 2017-2018 peut être consulté aux adresses ci-dessous :

Anglais :

https://www.gov.nu.ca/sites/default/files/2017-18_annual_report_-_ethics_officer-eng.pdf

Inuktitut :

https://www.gov.nu.ca/sites/default/files/2017-18_annual_report_-_ethics_officer-inuk.pdf

Inuinnaqtun :

https://www.gov.nu.ca/sites/default/files/2017-18_annual_report_-_ethics_officer-ikw.pdf

Français :

<https://www.gov.nu.ca/fr/finances/information/responsable-de-lethique>

Stratégie de ressources humaines

La stratégie de ressources humaines 2014-2018, qui énonce les grandes priorités du GN en la matière, a permis d'atteindre des cibles spécifiques. Le nombre d'employés qui participent aux programmes élaborés ainsi que les réussites font l'objet de rapports annuels. Cette stratégie quadriennale établit les cinq priorités suivantes :

- Accroître et améliorer l'emploi inuit au sein du GN;
- Recruter les personnes de talent dont nous avons besoin;
- Favoriser l'engagement et le perfectionnement des employés à tous les échelons;
- Améliorer le service à la clientèle;
- Améliorer les données sur l'effectif pour guider la planification et la prise de décisions.

Voici les réalisations accomplies au cours de l'exercice 2017-2018.

Accroître et améliorer l'emploi inuit au sein du GN

- Le ministère de l'Exécutif et des Affaires intergouvernementales (EAI) a fourni aux ministères et aux organismes publics les résultats d'analyses concernant leur effectif respectif pour les aider à élaborer des plans d'embauchage des Inuits détaillés et adaptés.
- Chaque ministère et organisme public avait pour tâche d'élaborer son propre Plan d'embauchage des Inuits quinquennal comprenant les cibles à atteindre et les mécanismes prévus pour accroître l'emploi inuit. Grâce à ce projet, chaque ministère et organisme public peut adopter une approche sur mesure pour améliorer l'emploi inuit et établir, avec toute la latitude voulue, des mesures concrètes et des résultats tangibles, qui feront ensuite l'objet d'un suivi et d'un rapport annuel.

Recruter les personnes de talent dont nous avons besoin

- En automne 2017, le ministère de l'EAI a lancé le programme d'enrichissement professionnel, dans le cadre duquel les employés inuits peuvent suivre un programme en cours d'emploi pour acquérir des compétences, des connaissances et des aptitudes dans le domaine de leur choix. Y sont admissibles les employés permanents, temporaires et occasionnels. Les participants doivent rencontrer un spécialiste de la planification des carrières pour discuter des possibilités et des stages. Ils peuvent occuper le poste pour une durée maximale de 12 mois, soit le temps qu'il faut pour bien comprendre ce qu'une carrière dans ce domaine signifie. Les employés admissibles peuvent prendre part à trois stages distincts.

Favoriser l'engagement et le perfectionnement des employés à tous les échelons

- La Division de la formation dans la fonction publique du ministère de l'EAI a coordonné la prestation de plusieurs cours offerts dans l'ensemble du territoire. Voici la liste des 138 cours donnés en 2017-2018 :
 - 68 cours d'apprentissage et de perfectionnement;
 - 21 cours d'inuktut;
 - 12 cours de français;
 - 9 cours d'anglais;
 - 15 séances d'orientation des employés et d'orientation culturelle.
- La Division Sivumuaqatigiit du ministère de l'EAI a élaboré et mis en œuvre le programme de formation sur l'élaboration de politiques dans le but d'inciter des Inuits du Nunavut à entreprendre une carrière dans ce domaine au sein du GN. Le programme vise aussi à améliorer les connaissances, les compétences et les aptitudes des professionnels œuvrant déjà dans le domaine de l'élaboration de politiques en offrant trois niveaux de formation : bases des politiques, formation sur les politiques, et leadership en matière de politiques.
 - La formation sur les bases des politiques a été offerte d'octobre 2017 à mars 2018;
 - La formation sur les politiques a commencé en décembre 2017 et devrait se terminer en octobre 2018;
 - La formation sur le leadership en matière de politiques sera offerte à l'exercice 2018-2019.
- Le programme de parrainage des études Amaaqtaarniq, dont la mise en œuvre a commencé en 2017-2018, subventionne des congés d'études postsecondaires à long terme pour les membres du personnel d'origine inuite qui souhaitent obtenir un poste difficile à pourvoir ou exercer une profession difficile d'accès au sein du GN. Avant de soumettre une demande, les candidats peuvent réaliser une formation par observation afin de mieux connaître le poste ou la profession convoités. L'objectif du programme Amaaqtaarniq est d'éliminer les obstacles à l'éducation postsecondaire pour les Inuits du Nunavut admissibles. Un premier appel de candidatures a été lancé à l'automne 2017, et un autre était prévu pour l'été 2018.

- En 2017-2018, 37 employés du GN ont participé au programme de mentorat, soit 17 mentors et 20 mentorés. Ont eu lieu trois séances de formation des mentors et des mentorés, ainsi que sept séances d'information en anglais, six en inuktitut et deux en inuinnaqtun.

Améliorer le service à la clientèle

- Le ministère de l'EAI, le ministère des Finances et l'Inuit Uqausinginnik Taiguusiliuqtiit (IUT) ont élaboré conjointement le Programme d'incitation à l'usage de la langue inuite, qui vise à encourager les employés à améliorer leur maîtrise de la langue inuite, pour ensuite accroître l'utilisation de l'inuktitut comme langue de travail au sein du GN et améliorer les services offerts en langue inuite. Les employés reçoivent une prime établie en fonction de leur niveau de compétence linguistique. Le programme est entré en vigueur en octobre 2017; à la fin de l'exercice 2017-2018, environ 497 demandes avaient été déposées, et 100 employés avaient été évalués. Pour en savoir plus, veuillez consulter le document suivant :

https://gov.nu.ca/sites/default/files/2017-09_fin_ch_iut_nr20_inuit_language_incentive_policy-fre_0.pdf

Améliorer les données sur l'effectif pour guider la planification et la prise de décisions

- Le Sondage sur le degré d'engagement des employés, lancé en mai 2017, portait sur les sujets suivants :
 - Inuit qaujimajatuqangit, valeurs sociétales inuites et sensibilité aux différences culturelles;
 - Leviers de la réussite (formation, soutien de l'employeur et de l'équipe et mentorat);
 - Équité en matière d'emploi;
 - Reconnaissance et satisfaction des employés.
- Ce sondage volontaire donnait l'occasion aux employés de donner leur avis sur leur milieu de travail et le leadership de manière anonyme et confidentielle. Les commentaires ainsi recueillis peuvent servir à mieux structurer l'environnement du GN et à améliorer le milieu de travail pour tous.
- Les résultats du sondage aideront le GN à cerner les problèmes qui tiennent à cœur aux employés et à établir les mesures prioritaires. De plus, ils permettront de mieux comprendre ce qui motive les employés, ainsi que les points forts et les points faibles du GN.
- Les résultats du sondage feront l'objet d'un rapport qui sera publié au printemps 2018.

- En 2017-2018, le ministère de l'EAI a commencé à envisager la possibilité de mettre les dossiers de réalisations professionnelles en ligne pour faire le suivi des formations, de l'expérience et des ambitions professionnelles des employés inuits.

Formation et perfectionnement professionnel

Division Sivumuaqatigiit (EAI)

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

Programme de stages Sivuliqtiksats (EAI)

Offert depuis 2001, le Programme de stage Sivuliqtiksats propose un stage d'une à trois années auprès d'un formateur désigné, qui s'accompagne d'un plan d'apprentissage personnalisé comprenant des cours individuels et de groupe. Financé et géré par le ministère de l'Exécutif et des Affaires intergouvernementales (EAI), il peut accueillir un total de 16 stagiaires. Un coordonnateur à temps plein aide les ministères et organismes publics, les stagiaires, les formateurs désignés et les gestionnaires dans tous les aspects du programme. Les stagiaires sont embauchés pour participer à un programme d'apprentissage d'une durée déterminée qui débouchera sur un emploi garanti, à condition de réussir le programme et d'avoir des évaluations de rendement satisfaisantes. Un total de 32 Inuits ont réussi le programme depuis sa création.

Au 31 mars 2018, 10 stagiaires participaient au Programme Sivuliqtiksats dans les postes suivants :

- Gestionnaire stagiaire des finances, Collège de l'Arctique du Nunavut, Arviat
- Analyste et agent de planification du budget, ministère de la Culture et du Patrimoine, Iqaluit
- Coordonnateur régional de la planification des parcs du Kitikmeot, ministère de l'Environnement, Kugluktuk
- Spécialiste de la défense des enfants et des jeunes, Bureau du représentant de l'enfance et de la jeunesse, Iqaluit
- Gestionnaire régional des ressources humaines, ministère de la Santé, Cambridge Bay
- Consultation du public, Services à la famille, Iqaluit
- Directeur, Opérations communautaires, ministère du Développement économique et des Transports, Kugluktuk
- Coordonnateur de l'entretien (Sud), ministère des Services communautaires et gouvernementaux, Pond Inlet

- Gestionnaire, Évaluation, ministère de l'Exécutif et des Affaires intergouvernementales, Pangnirtung
- Gestionnaire, Finances et administration, ministère de la Culture et du Patrimoine, Iqaluit

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

Rétention des stagiaires à ce jour

	Stages achevés	Stages non achevés	En cours	Total
Gestion	18	21	5	44
Spécialité	14	4	5	23
Total	32	25	10	67

Difficultés du programme

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

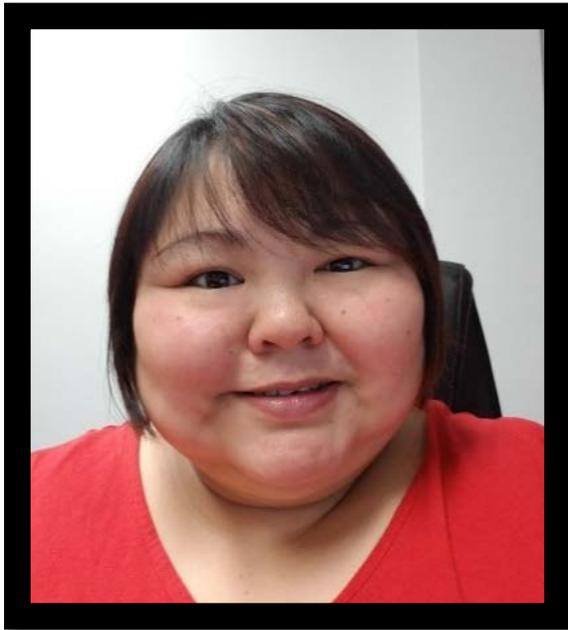
Coûts du programme

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

Examen du programme et faits saillants

Les stagiaires du Programme Sivuliqtiksat se sont rendus à Cambridge Bay en octobre 2017 pour une séance d'apprentissage en groupe sur la gestion de projet, où ils ont entre autres découvert ce qui garantit la réussite d'un projet, créé un plan de gestion des risques et fait la planification d'un projet.

Profil d'une diplômée du Programme de stages Sivuliqtiksat Neevee Natsiapik



Le 15 novembre 2016, Neevee Natsiapik a commencé son stage dans le Programme Sivuliqtiksat en tant que régisseuse au ministère de la Justice. Elle avait travaillé dans le secteur de la finance durant plus de 10 ans, dans les secteurs public et privé. Durant son stage, avec le soutien de sa famille et de ses collègues, elle a pu acquérir une expérience en justice administrative, tenant des audiences et prenant des décisions dans des dossiers relatifs à la location dans tout le territoire. Elle a tenu les premières audiences en inuktitut, et continue d'offrir la possibilité aux clients de s'exprimer dans leur langue préférée. M^{me} Natsiapik a étudié dans des établissements comme Foundation of Administrative Justice et Osgoode Professional Development, de l'Université York. Maintenant que son stage est terminé, elle assume pleinement le rôle de régisseuse pour le Nunavut.

Formation dans la fonction publique (EAI)

Initiatives de formation des employés

En 2017-2018, 68 cours d'apprentissage et de perfectionnement ont été donnés à 725 participants dans les trois régions du Nunavut. Voici certains des nouveaux cours donnés :

- Gestion de projet : les compétences pour réussir
- Se démarquer comme adjointe administrative ou adjoint administratif
- Gestion des conflits
- Gestion pratique du temps et de la charge de travail
- Renforcer sa confiance en faisant preuve d'assurance

Orientation du personnel et orientation culturelle

Les séances d'orientation du personnel permettent aux nouvelles recrues du GN de se familiariser avec l'histoire du Nunavut, les activités et la culture organisationnelle du gouvernement et les services et avantages sociaux qui s'offrent à elles. Les séances d'orientation culturelle visent quant à elles à faciliter l'apprentissage et la collaboration par une meilleure compréhension de la culture inuite. Elles permettent de renforcer les relations et de

favoriser la compréhension mutuelle entre collègues de divers horizons. En 2017-2018, 15 séances d'orientation du personnel et d'orientation culturelle ont été tenues pour 107 employés dans neuf localités des trois régions du Nunavut.

Formation linguistique

Le GN souhaite offrir des formations linguistiques dans toutes les langues officielles du Nunavut, soit l'inuktitut, l'anglais, l'inuinnaqtun et le français. En 2017-2018, 283 participants ont suivi 37 formations linguistiques professionnelles de base dans sept localités.

Séances de formation linguistique en inuktitut en 2017-2018

Localité	N ^{bre} de participants	Inuits du Nunavut	Non-Inuits
Iqaluit (12 séances)	127	47	80
Cambridge Bay (2 séances)	19	4	15
Gjoa Haven	9	9	0
Rankin Inlet	4	1	3
Total	159	61	96
Pourcentage	-	38 %	62 %

Séances de formation linguistique en français en 2017-2018

Localité	N ^{bre} de participants	Inuits du Nunavut	Non-Inuits
Iqaluit (6 séances)	36	16	20
Cambridge Bay	4	2	2
Rankin Inlet	6	5	1
Baker Lake (2 séances)	2	0	2
Pond Inlet (2 séances)	14	11	3
Total	62	34	28
Pourcentage	-	55 %	45 %

Séances de formation linguistique en anglais en 2017-2018

Localité	N ^{bre} de participants	Inuits du Nunavut	Non-Inuits
Iqaluit (5 séances)	36	19	18
Pond Inlet (3 séances)	16	16	0
Iglolik	10	10	0
Total	62	45	18
Pourcentage	-	73 %	27 %

Fonds de formation spécialisée et Fonds de développement de programmes

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

En 2017-2018, le Fonds de formation spécialisée s'élevait à 500 000 \$, une somme destinée à créer des formations spécialisées et des cours de perfectionnement professionnel qui répondent aux besoins des employés de groupes professionnels similaires issus de différents ministères et organismes publics.

Quant au Fonds de développement de programmes, dont le budget était aussi de 500 000 \$ en 2017-2018, il permet aux employés d'acquérir des compétences techniques propres à certains emplois.

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

En 2017-2018, 17 propositions de formation de six ministères et organismes publics ont été approuvées. En voici quelques exemples :

- Cours sur l'adaptation aux changements climatiques pour les décideurs (ministère de l'Environnement)
- Formation sur les thérapies cognitivocomportementales et comportementales dialectiques (ministère de la Santé)
- Programme de formation pour les représentants en santé communautaire (ministère de la Santé)
- Programme de formation pour les administrations scolaires de district (ministère de l'Éducation)
- Conférences sur le soutien du revenu (ministère des Services à la famille)
- Certificat de formateur en développement des compétences culturelles autochtones (ministères de la Santé et de l'Éducation)
- Formation *Guérir et apprendre ensemble au Nunavut* des Services correctionnels (ministère de la Justice)
- Formation sur l'engagement parental et communautaire pour les travailleurs sociaux (ministère des Services à la famille)

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 par l'échange d'expériences et de connaissances. Le programme compte actuellement 37 mentors et mentorés dans l'un ou plusieurs des cinq grands domaines suivants :

- Valeurs sociétales inuites
- Problèmes sociaux
- Leadership
- Spécialisation
- Programme Hivuliqtikhanut

Des séances d'information et de formation individuelles et de groupe ont été tenues pour les mentors et les mentorés potentiels. En outre, dans le cadre d'un projet pilote, il y a eu six séances d'information par vidéoconférence.

Par ailleurs, de nouvelles ressources ont été créées en 2017-2018 pour le programme de mentorat : des brochures dans toutes les langues officielles du Nunavut et les documents complets du programme en inuktitut et en inuinnaqtun.

Programme de leadership Hivuliqtikhanut

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

Le modèle de compétence en leadership du 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 saines) et trois compétences techniques de gestion (ressources humaines, programmes et budget). Le programme Hivuliqtikhanut repose sur les valeurs sociétales inuites :

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

Les diplômés des volets pour les cadres supérieurs et les superviseurs du programme Hivuliqtikhanut reçoivent les équivalences suivantes pour l'Université Dalhousie :

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

Des discussions sont en cours pour déterminer les équivalences qui pourront être accordées aux employés ayant réussi le volet pour les leaders en devenir.

En 2017-2018, la Division de la formation dans la fonction publique a diplômé deux cohortes du programme :

- Les membres de la première cohorte du volet pour les leaders en devenir ont reçu leur diplôme en juin 2017, à Rankin Inlet;
- Les membres de la deuxième cohorte du volet pour les superviseurs ont reçu leur diplôme en novembre 2017, à Iqaluit.

En outre, deux autres cohortes ont commencé le programme :

- La deuxième cohorte du volet pour les leaders en devenir a commencé en octobre 2017 (remise de diplôme prévue en juin 2018);
- La troisième cohorte du volet pour les superviseurs a commencé en janvier 2018 (remise de diplôme prévue en novembre 2018).

À ce jour, 69 employés du GN ont réussi le programme Hivuliqtikhanut, et 48 suivent actuellement l'un des volets. Voici le profil des diplômés :

- 57 % sont des Inuits, et 43 %, des non-Inuits;
- 78 % sont des femmes, et 22 %, des hommes;
- 59 % viennent d'Iqaluit, et 41 %, de neuf autres localités du Nunavut.

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

Stages propres à certains ministères ou organismes

Parallèlement aux programmes de stages mis en œuvre à l'échelle du GN, certains ministères et organismes publics peuvent offrir et financer des stages pour répondre à leurs besoins en personnel et permettre à leurs stagiaires de développer des compétences, d'acquérir une expérience professionnelle et d'accéder à un poste permanent. En 2017-2018, il y avait cinq stagiaires participant à un programme propre à un ministère ou à un organisme public, soit quatre stagiaires au ministère des Finances et un au ministère des Services à la famille.

Congé de formation

En 2017-2018, un total de 46 employés du GN ont bénéficié d'un congé de formation.

Ministère ou organisme	Congé de formation		Total
	Inuits	Non-Inuits	
CP	2	0	2
SCG	3	1	4
DET	0	1	1
Éducation	3	11	14
EAI	1	0	1
Environnement	0	1	1
Finances	2	1	3
Santé	1	5	6
Justice	1	2	3
CAN	2	1	3
SEQ	2	0	2
SF	1	1	2
SHN	0	3	3
BAL	0	1	1
Total	18	28	46

Valeurs sociétales inuites

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

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

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

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

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

Pijittirniq : Servir la famille et la collectivité.

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

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

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

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

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

Havaqatigiingniq/Ikajuqtigiingniq : Travailler ensemble pour un but commun.

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

Qanuqtuurniq : Innovation et ingéniosité dans la recherche de solutions.

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

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

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

Journées d'immersion culturelle (IQ)



La juge Annie Akoak (à gauche) a pris le plus gros poisson, et Bill Tagalik, le plus petit.

Le GN donne la possibilité à tous les ministères et organismes publics d'organiser des journées d'immersion culturelle, qui permettent aux employés de mieux comprendre la réalité linguistique et les valeurs sociétales inuites ainsi que les besoins et les aspirations de la population qu'ils servent. Ces journées sont l'occasion de promouvoir une compréhension interculturelle, la diversité et l'inclusion chez les employés inuits et non inuits. Voici certaines des activités possibles :

- Techniques de survie sur le terrain
- Appréciation de la nature
- Renforcement d'équipe
- Jeux et chants
- Enseignements et récits
- Atelier sur la sécurité au travail

Les journées d'immersion culturelle, organisées chaque année en collaboration avec les comités de l'Inuit qaujimajatuqangit, marquent les employés pour longtemps et leur offrent une expérience d'apprentissage. Les ministères et organismes publics peuvent consacrer deux journées complètes ou quatre demi-journées par année à des activités culturelles inuites durant les heures de travail.



La journée d'immersion culturelle du ministère des Finances au qammaq des aînés, à Iqaluit.



Les employés du ministère de l'Environnement à Nungarut – Bay of Two Rivers, qui se sont adonnés à la pêche sous la glace et à la construction d'iglous.

Conclusion

Le rapport annuel de la fonction publique vise à mettre en lumière l'état de la fonction publique. 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. L'information qu'il contient peut notamment servir à recenser les forces de la fonction publique et les difficultés auxquelles elle se heurte.

Selon la Loi sur la fonction publique, le gouvernement est tenu de rendre des comptes chaque année sur la gestion et la direction de la fonction publique. Aucune échéance n'est imposée, mais le ministère des Finances tient à présenter ce rapport dans les plus brefs délais, puisqu'il contient de précieux renseignements pour les députés et le grand public.

Sources

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

Vers une fonction publique représentative – 31 mars 2018

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

Rapport sur l'effectif – Exercice 2017-2018

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 rapport annuel de la fonction publique. Ainsi, certaines analyses sur le nombre d'employés et les statistiques ont été faites à partir du rapport sur l'effectif, qui ne couvre pas la même période que le rapport *Vers une fonction publique représentative*, ce qui peut engendrer un léger décalage dans les résultats totaux. Toutefois, les pourcentages globaux restent identiques. Le rapport sur l'effectif contient des renseignements personnels sur les employés et n'est donc pas rendu public.

Bureau de la statistique du Nunavut

Le Bureau de la statistique du Nunavut est un organisme public central du gouvernement. Il recueille, consigne et analyse des données statistiques sur le Nunavut qu'il met à la disposition des Nunavummiuts et du reste du Canada. Ces données, qui sont rendues publiques, aident le gouvernement à prendre des décisions et à planifier la mise en œuvre et l'évaluation de ses initiatives. Le Bureau est également responsable, en collaboration avec Statistique Canada, de

gérer et de réaliser des sondages pour le compte du Nunavut. Les données du Bureau de la statistique du Nunavut reprises dans ce rapport sont publiées sur son site web.

**Annexe : Rapport *Vers une fonction publique représentative* du
31 mars 2018**

(Suite à la page suivante)

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
Justice	14
Bureau de l'Assemblée Législative	15
Collège de l'Arctique du Nunavut	16
Société de crédit commercial du Nunavut	17
Société d'habitation du Nunavut	18
Société d'énergie Qulliq	19
Sommaire des emplois du Gouvernement du Nunavut selon l'Examen de la fonction publi	
Examen de l'embauchage des Inuits du Nunavut	21
Programme de stages Sivuliqtiksat	22
Travailleurs Occasionnels	23
Employés de Relève et Enseignants Suppléants	24

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 Finances, 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	37.00	5.00	32.00	86%	13.00	41%
Cadres de gestion	168.00	30.00	138.00	82%	22.00	16%
Gestionnaires intermédiaires	474.00	134.00	340.00	72%	90.00	26%
Professionnels	1,774.10	470.10	1,304.00	74%	347.00	27%
Paraprofessionnels	1,063.20	319.53	743.67	70%	456.50	61%
Personnel de soutien administratif	1,368.81	361.68	1,007.13	74%	866.48	86%
Total – Catégories d'emploi	4,885.11	1,320.32	3,564.80	73%	1,794.98	50%
Services communautaires et gouvernementaux	428.00	163.00	265.00	62%	117.00	44%
Culture et Patrimoine	90.80	24.00	66.80	74%	53.00	79%
Développement économique et Transports	142.00	42.00	100.00	70%	60.00	60%
Éducation	1,317.71	160.75	1,156.96	88%	568.21	49%
Environnement	138.50	47.50	91.00	66%	38.00	42%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	102.00	23.00	79.00	77%	60.00	76%
Services à la famille	228.80	49.03	179.77	79%	103.77	58%
Finances	282.00	74.00	208.00	74%	94.00	45%
Santé	1,178.81	497.93	680.87	58%	345.21	51%
Justice	379.00	116.00	263.00	69%	124.00	47%
Bureau de l'Assemblée Législative	43.00	7.00	36.00	84%	17.00	47%
Total - Ministères du Gouvernement du Nunavut	4,330.61	1,204.22	3,126.40	72%	1,580.18	51%
Collège de l'Arctique du Nunavut	230.10	65.10	165.00	72%	90.00	55%
Société de crédit commercial du Nunavut	6.00	1.00	5.00	83%	2.00	40%
Société d'habitation du Nunavut	116.00	24.00	92.00	79%	32.00	35%
Société d'énergie Qulliq	202.40	26.00	176.40	87%	90.80	51%
Total - Organismes, conseils et sociétés	554.50	116.10	438.40	79%	214.80	49%
Total	4,885.11	1,320.32	3,564.80	73%	1,794.98	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	50.40	7.00	43.40	86%	29.40	68%
Cape Dorset	138.50	38.00	100.50	73%	50.50	50%
Clyde River	79.13	17.00	62.13	79%	41.13	66%
Grise Fiord	21.15	4.10	17.05	81%	12.05	71%
Hall Beach	53.38	12.00	41.38	78%	24.38	59%
Igloolik	180.50	34.00	146.50	81%	89.00	61%
Iqaluit	1,991.97	620.10	1,371.87	69%	478.40	35%
Kimmirut	39.44	9.60	29.84	76%	18.09	61%
Pangnirtung	167.28	53.00	114.28	68%	82.28	72%
Pond Inlet	174.53	51.50	123.03	70%	75.03	61%
Qikiqtarjuaq	39.67	6.13	33.53	85%	23.53	70%
Resolute Bay	24.85	6.75	18.10	73%	9.10	50%
Sanikiluaq	63.62	13.53	50.09	79%	28.09	56%
Total - Baffin	3,024.43	872.72	2,151.71	71%	960.99	45%
Arviat	229.03	50.00	179.03	78%	116.03	65%
Baker Lake	187.80	33.00	154.80	82%	87.80	57%
Chesterfield Inlet	37.91	4.30	33.61	89%	22.61	67%
Coral Harbour	61.48	8.50	52.98	86%	32.38	61%
Nauyasat	69.10	11.60	57.50	83%	32.50	57%
Rankin Inlet	504.97	124.00	380.97	75%	228.47	60%
Whale Cove	38.13	13.10	25.03	66%	14.03	56%
Total - Kivalliq	1,128.42	244.50	883.92	78%	533.82	60%
Cambridge Bay	327.10	110.10	217.00	66%	114.00	53%
Gjoa Haven	117.72	28.50	89.22	76%	62.22	70%
Kugaaruk	52.37	10.50	41.87	80%	23.87	57%
Kugluktuk	155.73	37.00	118.73	76%	61.73	52%
Taloyoak	57.85	10.50	47.35	82%	29.35	62%
Total - Kitikmeot	710.77	196.60	514.17	72%	291.17	57%
Churchill	8.50	3.50	5.00	59%	2.00	40%
Edmonton	1.00	1.00	-	-	-	-
Ottawa	5.00	1.00	4.00	80%	3.00	75%
Winnipeg	7.00	1.00	6.00	86%	4.00	67%
Total - Autres	21.50	6.50	15.00	70%	9.00	60%
Total	4,885.11	1,320.32	3,564.80	73%	1,794.98	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	-	3.00	100%	-	-
Cadres de gestion	20.00	3.00	17.00	85%	1.00	6%
Gestionnaires intermédiaires	55.00	16.00	39.00	71%	11.00	28%
Professionnels	117.00	58.00	59.00	50%	12.00	20%
Paraprofessionnels	173.00	61.00	112.00	65%	62.00	55%
Personnel de soutien administratif	60.00	25.00	35.00	58%	31.00	89%
Total	428.00	163.00	265.00	62%	117.00	44%

Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Arviat	3.00	-	3.00	100%	2.00	67%
Baker Lake	16.00	5.00	11.00	69%	7.00	64%
Cambridge Bay	44.00	17.00	27.00	61%	14.00	52%
Cape Dorset	26.00	13.00	13.00	50%	6.00	46%
Chesterfield Inlet	1.00	1.00	-	-	-	-
Clyde River	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Coral Harbour	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Gjoa Haven	3.00	2.00	1.00	33%	-	-
Hall Beach	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Igloolik	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Iqaluit	196.00	79.00	117.00	60%	34.00	29%
Kimirut	1.00	1.00	-	-	-	-
Kugluktuk	12.00	1.00	11.00	92%	5.00	45%
Pangnirtung	3.00	2.00	1.00	33%	1.00	100%
Pond Inlet	33.00	12.00	21.00	64%	13.00	62%
Qikiqtarjuaq	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Rankin Inlet	78.00	27.00	51.00	65%	28.00	55%
Resolute Bay	1.00	1.00	-	-	-	-
Sanikiluaq	1.00	-	1.00	100%	-	-
Taloyoak	1.00	1.00	-	-	-	-
Whale Cove	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Total	428.00	163.00	265.00	62%	117.00	44%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	196.00	79.00	117.00	60%	34.00	29%
Autres localités	232.00	84.00	148.00	64%	83.00	56%
Total	428.00	163.00	265.00	62%	117.00	44%

Culture et Patrimoine

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Cadres de gestion	7.00	-	7.00	100%	5.00	71%
Gestionnaires intermédiaires	12.00	2.00	10.00	83%	7.00	70%
Professionnels	44.00	13.00	31.00	70%	26.00	84%
Paraprofessionnels	8.00	4.00	4.00	50%	2.00	50%
Personnel de soutien administratif	17.80	5.00	12.80	72%	11.00	86%
Total	90.80	24.00	66.80	74%	53.00	79%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Baker Lake	5.00	2.00	3.00	60%	2.00	67%
Igloolik	20.00	5.00	15.00	75%	12.00	80%
Iqaluit	55.80	14.00	41.80	75%	32.00	77%
Kugluktuk	10.00	3.00	7.00	70%	7.00	100%
Total	90.80	24.00	66.80	74%	53.00	79%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	55.80	14.00	41.80	75%	32.00	77%
Autres localités	35.00	10.00	25.00	71%	21.00	84%
Total	90.80	24.00	66.80	74%	53.00	79%

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%	1.00	33%
Cadres de gestion	11.00	2.00	9.00	82%	5.00	56%
Gestionnaires intermédiaires	29.00	6.00	23.00	79%	9.00	39%
Professionnels	37.00	13.00	24.00	65%	15.00	63%
Paraprofessionnels	31.00	10.00	21.00	68%	13.00	62%
Personnel de soutien administratif	31.00	11.00	20.00	65%	17.00	85%
Total	142.00	42.00	100.00	70%	60.00	60%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arviat	5.00	2.00	3.00	60%	2.00	67%
Cambridge Bay	7.00	2.00	5.00	71%	2.00	40%
Cape Dorset	2.00	-	2.00	100%	-	-
Gjoa Haven	7.00	2.00	5.00	71%	4.00	80%
Iqaluit	65.00	24.00	41.00	63%	21.00	51%
Kugluktuk	9.00	2.00	7.00	78%	3.00	43%
Pangnirtung	11.00	2.00	9.00	82%	8.00	89%
Pond Inlet	9.00	1.00	8.00	89%	7.00	88%
Rankin Inlet	26.00	7.00	19.00	73%	13.00	68%
Resolute Bay	1.00	-	1.00	100%	-	-
Total	142.00	42.00	100.00	70%	60.00	60%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	65.00	24.00	41.00	63%	21.00	51%
Autres localités	77.00	18.00	59.00	77%	39.00	66%
Total	142.00	42.00	100.00	70%	60.00	60%

Éducation

	Nombre total de postes			Capacité (%)	Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus		Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Cadres de gestion	20.00	4.00	16.00	80%	-	-
Gestionnaires intermédiaires	72.00	13.00	59.00	82%	10.00	17%
Professionnels	744.50	74.50	670.00	90%	180.00	27%
Paraprofessionnels	168.80	23.50	145.30	86%	133.80	92%
Personnel de soutien administratif	310.41	45.75	264.66	85%	243.41	92%
Total	1,317.71	160.75	1,156.96	88%	568.21	49%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	27.00	1.00	26.00	96%	16.00	62%
Arviat	112.50	18.00	94.50	84%	58.50	62%
Baker Lake	77.80	7.00	70.80	91%	35.80	51%
Cambridge Bay	52.50	4.00	48.50	92%	22.50	46%
Cape Dorset	45.50	6.00	39.50	87%	21.50	54%
Chesterfield Inlet	21.30	1.00	20.30	95%	13.30	66%
Clyde River	38.50	3.00	35.50	92%	20.50	58%
Coral Harbour	30.88	-	30.88	100%	15.88	51%
Gjoa Haven	44.72	4.50	40.22	90%	25.22	63%
Grise Fiord	9.25	-	9.25	100%	5.25	57%
Hall Beach	31.75	4.50	27.25	86%	14.25	52%
Igloolik	62.00	-	62.00	100%	31.50	51%
Iqaluit	260.00	49.50	210.50	81%	59.50	28%
Kimmirut	19.31	3.00	16.31	84%	8.56	52%
Kugaaruk	31.73	2.00	29.73	94%	15.73	53%
Kugluktuk	64.73	10.50	54.23	84%	19.23	35%
Nauyasat	44.00	2.00	42.00	95%	22.00	52%
Pangnirtung	61.25	9.00	52.25	85%	36.25	69%
Pond Inlet	87.00	24.00	63.00	72%	34.00	54%
Qikiqtarjuaq	19.00	1.00	18.00	95%	12.00	67%
Rankin Inlet	78.97	5.50	73.47	93%	31.97	44%
Resolute Bay	10.25	1.75	8.50	83%	3.50	41%
Sanikiluaq	38.49	2.50	35.99	94%	19.99	56%
Taloyoak	30.75	-	30.75	100%	16.75	54%
Whale Cove	18.53	1.00	17.53	95%	8.53	49%
Total	1,317.71	160.75	1,156.96	88%	568.21	49%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	260.00	49.50	210.50	81%	59.50	28%
Autres localités	1,057.71	111.25	946.46	89%	508.71	54%
Total	1,317.71	160.75	1,156.96	88%	568.21	49%

Environnement

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Cadres de gestion	7.00	3.00	4.00	57%	-	-
Gestionnaires intermédiaires	18.00	7.00	11.00	61%	3.00	27%
Professionnels	30.00	12.00	18.00	60%	1.00	6%
Paraprofessionnels	69.00	20.00	49.00	71%	27.00	55%
Personnel de soutien administratif	12.50	5.50	7.00	56%	6.00	86%
Total	138.50	47.50	91.00	66%	38.00	42%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Arviat	8.00	-	8.00	100%	4.00	50%
Baker Lake	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Cambridge Bay	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Cape Dorset	1.00	-	1.00	100%	-	-
Chesterfield Inlet	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Clyde River	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Coral Harbour	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Gjoa Haven	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Grise Fiord	1.00	1.00	-	-	-	-
Hall Beach	1.00	-	1.00	100%	-	-
Igloolik	18.00	8.00	10.00	56%	2.00	20%
Iqaluit	61.00	22.00	39.00	64%	10.00	26%
Kimmitut	2.50	0.50	2.00	80%	2.00	100%
Kugaaruk	1.00	1.00	-	-	-	-
Kugluktuk	11.00	4.00	7.00	64%	5.00	71%
Naujaat	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Pangnirtung	5.00	3.00	2.00	40%	-	-
Pond Inlet	7.00	2.00	5.00	71%	3.00	60%
Oikiqtarjuaq	1.00	1.00	-	-	-	-
Rankin Inlet	5.00	2.00	3.00	60%	1.00	33%
Resolute Bay	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Sanikiluaq	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Taloyoak	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Whale Cove	1.00	1.00	-	-	-	-
Total	138.50	47.50	91.00	66%	38.00	42%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	61.00	22.00	39.00	64%	10.00	26%
Autres localités	77.50	25.50	52.00	67%	28.00	54%
Total	138.50	47.50	91.00	66%	38.00	42%

Exécutif et Affaires intergouvernementales

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	4.00	-	4.00	100%	3.00	75%
Cadres de gestion	10.00	2.00	8.00	80%	4.00	50%
Gestionnaires intermédiaires	12.00	5.00	7.00	58%	5.00	71%
Professionnels	36.00	13.00	23.00	64%	13.00	57%
Paraprofessionnels	5.00	-	5.00	100%	4.00	80%
Personnel de soutien administratif	35.00	3.00	32.00	91%	31.00	97%
Total	102.00	23.00	79.00	77%	60.00	76%

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%
Cape Dorset	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Chesterfield Inlet	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Clyde River	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Coral Harbour	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Gjoa Haven	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Grise Fiord	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Hall Beach	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Igloolik	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Iqaluit	65.00	18.00	47.00	72%	31.00	66%
Kimirut	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%
Naujaat	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Ottawa	3.00	-	3.00	100%	2.00	67%
Pangnirtung	10.00	5.00	5.00	50%	4.00	80%
Pond Inlet	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Qikiqtarjuaq	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Rankin Inlet	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Resolute Bay	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Sanikiluaq	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	102.00	23.00	79.00	77%	60.00	76%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	65.00	18.00	47.00	72%	31.00	66%
Autres localités	37.00	5.00	32.00	86%	29.00	91%
Total	102.00	23.00	79.00	77%	60.00	76%

Services à la famille

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Cadres de gestion	10.00	1.00	9.00	90%	1.00	11%
Gestionnaires intermédiaires	24.00	4.00	20.00	83%	10.00	50%
Professionnels	92.00	22.00	70.00	76%	20.00	29%
Paraprofessionnels	74.73	21.03	53.70	72%	47.70	89%
Personnel de soutien administratif	26.07	1.00	25.07	96%	24.07	96%
Total	228.80	49.03	179.77	79%	103.77	58%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	4.00	-	4.00	100%	3.00	75%
Arviat	18.53	3.00	15.53	84%	12.53	81%
Baker Lake	7.00	-	7.00	100%	6.00	86%
Cambridge Bay	13.50	3.00	10.50	78%	9.50	90%
Cape Dorset	5.00	1.00	4.00	80%	2.00	50%
Chesterfield Inlet	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Clyde River	4.03	1.00	3.03	75%	2.03	67%
Coral Harbour	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Edmonton	1.00	1.00	-	-	-	-
Gjoa Haven	4.00	-	4.00	100%	3.00	75%
Grise Fiord	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Hall Beach	3.53	2.00	1.53	43%	1.53	100%
Igloolik	7.00	-	7.00	100%	5.00	71%
Iqaluit	91.00	25.00	66.00	73%	20.00	30%
Kimirut	1.53	1.00	0.53	35%	0.53	100%
Kugaaruk	2.53	1.00	1.53	61%	1.53	100%
Kugluktuk	6.00	1.00	5.00	83%	3.00	60%
Naujaat	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Ottawa	1.00	1.00	-	-	-	-
Pangnirtung	18.03	3.00	15.03	83%	10.03	67%
Pond Inlet	4.53	-	4.53	100%	2.53	56%
Qikiqtarjuaq	2.53	-	2.53	100%	1.53	61%
Rankin Inlet	17.50	-	17.50	100%	12.50	71%
Resolute Bay	1.00	-	1.00	100%	-	-
Sanikiluaq	3.53	2.53	1.00	28%	-	-
Taloyoak	3.50	1.00	2.50	71%	2.50	100%
Whale Cove	2.50	1.50	1.00	40%	1.00	100%
Total	228.80	49.03	179.77	79%	103.77	58%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	91.00	25.00	66.00	73%	20.00	30%
Autres localités	137.80	24.03	113.77	83%	83.77	74%
Total	228.80	49.03	179.77	79%	103.77	58%

Finances

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	4.00	1.00	3.00	75%	-	-
Cadres de gestion	15.00	-	15.00	100%	2.00	13%
Gestionnaires intermédiaires	38.00	8.00	30.00	79%	7.00	23%
Professionnels	78.00	27.00	51.00	65%	10.00	20%
Paraprofessionnels	103.00	22.00	81.00	79%	48.00	59%
Personnel de soutien administratif	44.00	16.00	28.00	64%	27.00	96%
Total	282.00	74.00	208.00	74%	94.00	45%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Cambridge Bay	25.00	9.00	16.00	64%	9.00	56%
Igloolik	21.00	10.00	11.00	52%	9.00	82%
Iqaluit	199.00	54.00	145.00	73%	44.00	30%
Rankin Inlet	37.00	1.00	36.00	97%	32.00	89%
Total	282.00	74.00	208.00	74%	94.00	45%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	199.00	54.00	145.00	73%	44.00	30%
Autres localités	83.00	20.00	63.00	76%	50.00	79%
Total	282.00	74.00	208.00	74%	94.00	45%

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	1.00	3.00	75%	1.00	33%
Cadres de gestion	30.00	10.00	20.00	67%	1.00	5%
Gestionnaires intermédiaires	115.00	51.00	64.00	56%	10.00	16%
Professionnels	349.00	169.00	180.00	52%	10.00	6%
Paraprofessionnels	193.17	111.50	81.67	42%	25.00	31%
Personnel de soutien administratif	487.64	155.43	332.21	68%	298.21	90%
Total	1,178.81	497.93	680.87	58%	345.21	51%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	11.80	5.00	6.80	58%	3.80	56%
Arviat	31.00	11.00	20.00	65%	12.00	60%
Baker Lake	27.00	13.00	14.00	52%	9.00	64%
Cambridge Bay	129.10	65.10	64.00	50%	38.00	59%
Cape Dorset	25.00	12.00	13.00	52%	8.00	62%
Chesterfield Inlet	10.01	2.30	7.71	77%	4.71	61%
Churchill	8.50	3.50	5.00	59%	2.00	40%
Clyde River	15.00	7.00	8.00	53%	6.00	75%
Coral Harbour	19.00	6.50	12.50	66%	7.50	60%
Gjoa Haven	46.00	16.00	30.00	65%	22.00	73%
Grise Fiord	6.30	2.50	3.80	60%	2.80	74%
Hall Beach	11.50	4.50	7.00	61%	4.00	57%
Igloolik	42.50	11.00	31.50	74%	22.50	71%
Iqaluit	444.57	190.00	254.57	57%	73.90	29%
Kimmitut	9.50	1.50	8.00	84%	5.00	63%
Kugaaruk	12.50	6.50	6.00	48%	3.00	50%
Kugluktuk	26.00	12.50	13.50	52%	8.50	63%
Nauyasat	18.50	9.00	9.50	51%	5.50	58%
Pangnirtung	53.00	26.00	27.00	51%	20.00	74%
Pond Inlet	25.00	9.50	15.50	62%	10.50	68%
Qikiqtarjuaq	11.53	2.53	9.00	78%	6.00	67%
Rankin Inlet	141.00	55.00	86.00	61%	52.00	60%
Resolute Bay	7.00	4.00	3.00	43%	2.00	67%
Sanikiluaq	14.00	6.50	7.50	54%	5.50	73%
Taloyoak	15.00	6.50	8.50	57%	5.50	65%
Whale Cove	11.50	8.00	3.50	30%	1.50	43%
Winnipeg	7.00	1.00	6.00	86%	4.00	67%
Total	1,178.81	497.93	680.87	58%	345.21	51%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	444.57	190.00	254.57	57%	73.90	29%
Autres localités	734.24	307.93	426.31	58%	271.31	64%
Total	1,178.81	497.93	680.87	58%	345.21	51%

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	-	8.00	100%	-	-
Gestionnaires intermédiaires	25.00	6.00	19.00	76%	6.00	32%
Professionnels	68.00	20.00	48.00	71%	13.00	27%
Paraprofessionnels	71.00	23.00	48.00	68%	27.00	56%
Personnel de soutien administratif	204.00	65.00	139.00	68%	78.00	56%
Total	379.00	116.00	263.00	69%	124.00	47%

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	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Cambridge Bay	6.00	-	6.00	100%	3.00	50%
Cape Dorset	3.00	2.00	1.00	33%	1.00	100%
Clyde River	1.00	-	1.00	100%	-	-
Coral Harbour	3.00	-	3.00	100%	3.00	100%
Gjoa Haven	7.00	3.00	4.00	57%	3.00	75%
Hall Beach	1.00	1.00	-	-	-	-
Igloolik	1.00	-	1.00	100%	-	-
Iqaluit	277.00	91.00	186.00	67%	73.00	39%
Kimmitut	1.00	1.00	-	-	-	-
Kugluktuk	13.00	2.00	11.00	85%	8.00	73%
Ottawa	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Pangnirtung	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Pond Inlet	4.00	3.00	1.00	25%	-	-
Qikiqtarjuaq	1.00	1.00	-	-	-	-
Rankin Inlet	52.00	10.00	42.00	81%	27.00	64%
Sanikiluaq	1.00	-	1.00	100%	-	-
Taloyoak	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Total	379.00	116.00	263.00	69%	124.00	47%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	277.00	91.00	186.00	67%	73.00	39%
Autres localités	102.00	25.00	77.00	75%	51.00	66%
Total	379.00	116.00	263.00	69%	124.00	47%

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	2.00	3.00	60%	-	-
Gestionnaires intermédiaires	4.00	-	4.00	100%	1.00	25%
Professionnels	16.00	3.00	13.00	81%	5.00	38%
Paraprofessionnels	7.00	-	7.00	100%	5.00	71%
Personnel de soutien administratif	9.00	1.00	8.00	89%	6.00	75%
Total	43.00	7.00	36.00	84%	17.00	47%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Iqaluit	39.00	6.00	33.00	85%	14.00	42%
Rankin Inlet	4.00	1.00	3.00	75%	3.00	100%
Total	43.00	7.00	36.00	84%	17.00	47%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	39.00	6.00	33.00	85%	14.00	42%
Autres localités	4.00	1.00	3.00	75%	3.00	100%
Total	43.00	7.00	36.00	84%	17.00	47%

Collège de l'Arctique du Nunavut

	Nombre total de postes				Inuits du Nunavut	
	Postes	Vacants	Pourvus	Capacité (%)	Embauchés	PEI (%)
Aperçu du taux d'embauchage, par catégorie d'emploi						
Cadres administratifs	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Cadres de gestion	7.00	3.00	4.00	57%	2.00	50%
Gestionnaires intermédiaires	27.00	6.00	21.00	78%	8.00	38%
Professionnels	125.60	36.60	89.00	71%	39.00	44%
Paraprofessionnels	22.50	4.50	18.00	80%	12.00	67%
Personnel de soutien administratif	46.00	15.00	31.00	67%	28.00	90%
Total	230.10	65.10	165.00	72%	90.00	55%

Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Arviat	16.00	9.00	7.00	44%	7.00	100%
Baker Lake	3.00	-	3.00	100%	3.00	100%
Cambridge Bay	20.00	8.00	12.00	60%	5.00	42%
Cape Dorset	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Chesterfield Inlet	1.00	-	1.00	100%	-	-
Clyde River	16.00	6.00	10.00	63%	8.00	80%
Coral Harbour	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Gjoa Haven	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Grise Fiord	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Hall Beach	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Iqloolik	4.00	-	4.00	100%	3.00	75%
Iqaluit	100.60	20.60	80.00	80%	35.00	44%
Kimmitut	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Kugaaruk	2.00	-	2.00	100%	1.00	50%
Kugluktuk	1.00	1.00	-	-	-	-
Naujaat	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Pangnirtung	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Pond Inlet	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Qikiqtarjuaq	1.00	-	1.00	100%	1.00	100%
Rankin Inlet	45.50	14.50	31.00	68%	16.00	52%
Resolute Bay	1.00	-	1.00	100%	-	-
Sanikiluaq	2.00	1.00	1.00	50%	-	-
Taloyoak	2.00	1.00	1.00	50%	-	-
Whale Cove	1.00	1.00	-	-	-	-
Total	230.10	65.10	165.00	72%	90.00	55%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	100.60	20.60	80.00	80%	35.00	44%
Autres localités	129.50	44.50	85.00	66%	55.00	65%
Total	230.10	65.10	165.00	72%	90.00	55%

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	1.00	2.00	67%	2.00	100%
Total	6.00	1.00	5.00	83%	2.00	40%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Iqaluit	6.00	1.00	5.00	83%	2.00	40%
Total	6.00	1.00	5.00	83%	2.00	40%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	6.00	1.00	5.00	83%	2.00	40%
Autres localités	-	-	-	-	-	-
Total	6.00	1.00	5.00	83%	2.00	40%

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%	1.00	11%
Gestionnaires intermédiaires	22.00	2.00	20.00	91%	1.00	5%
Professionels	21.00	8.00	13.00	62%	3.00	23%
Paraprofessionels	42.00	9.00	33.00	79%	13.00	39%
Personnel de soutien administratif	20.00	5.00	15.00	75%	13.00	87%
Total	116.00	24.00	92.00	79%	32.00	35%
Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arviat	31.00	6.00	25.00	81%	15.00	60%
Cambridge Bay	14.00	1.00	13.00	93%	4.00	31%
Cape Dorset	27.00	4.00	23.00	85%	8.00	35%
Iqaluit	44.00	13.00	31.00	70%	5.00	16%
Total	116.00	24.00	92.00	79%	32.00	35%
Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	44.00	13.00	31.00	70%	5.00	16%
Autres localités	72.00	11.00	61.00	85%	27.00	44%
Total	116.00	24.00	92.00	79%	32.00	35%

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	8.00	-	8.00	100%	-	-
Gestionnaires intermédiaires	21.00	8.00	13.00	62%	2.00	15%
Professionnels	15.00	1.00	14.00	93%	-	-
Paraprofessionnels	94.00	10.00	84.00	89%	37.00	44%
Personnel de soutien administratif	62.40	7.00	55.40	89%	50.80	92%
Total	202.40	26.00	176.40	87%	90.80	51%

Aperçu du taux d'embauchage, par collectivité						
Arctic Bay	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Arviat	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Baker Lake	47.00	5.00	42.00	89%	22.00	52%
Cambridge Bay	13.00	1.00	12.00	92%	5.00	42%
Cape Dorset	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
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%	1.00	63%
Gjoa Haven	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Grise Fiord	1.60	0.60	1.00	63%	1.00	100%
Hall Beach	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Igloolik	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Iqaluit	88.00	13.00	75.00	85%	24.00	32%
Kimmituk	1.60	0.60	1.00	63%	-	-
Kugaaruk	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Kugluktuk	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Nauyasat	1.60	0.60	1.00	63%	1.00	100%
Pangnirtung	2.00	1.00	1.00	50%	1.00	100%
Pond Inlet	2.00	-	2.00	100%	2.00	100%
Oikiqtarjuaq	1.60	0.60	1.00	63%	1.00	100%
Rankin Inlet	18.00	1.00	17.00	94%	11.00	65%
Resolute Bay	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Sanikiluaq	1.60	1.00	0.60	38%	0.60	100%
Taloyoak	1.60	-	1.60	100%	1.60	100%
Whale Cove	1.60	0.60	1.00	63%	1.00	100%
Total	202.40	26.00	176.40	87%	90.80	51%

Sommaire des emplois pour Iqaluit et les autres localités						
Iqaluit	88.00	13.00	75.00	85%	24.00	32%
Autres localités	114.40	13.00	101.40	89%	66.80	66%
Total	202.40	26.00	176.40	87%	90.80	51%

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 (%)			
	Jun 2017	septembre 2017	décembre 2017	mars 2018	Jun 2017	septembre 2017	décembre 2017	mars 2018
Cadres administratifs	37.00	37.00	37.00	37.00	89%	89%	73%	86%
Cadres de gestion	166.00	167.00	167.00	168.00	85%	80%	84%	82%
Gestionnaires intermédiaires	468.00	471.00	471.00	474.00	72%	72%	72%	72%
Professionnels	1,755.60	1,778.60	1,776.10	1,774.10	72%	71%	73%	74%
Paraprofessionnels	1,055.20	1,057.20	1,058.70	1,063.20	69%	69%	70%	70%
Personnel de soutien administratif	1,369.81	1,370.41	1,370.98	1,368.81	73%	73%	74%	74%
Total – Catégories d'emploi	4,851.61	4,881.21	4,880.78	4,885.11	72%	72%	73%	73%
Services communautaires et gouvernementaux	419.00	425.00	425.00	428.00	63%	62%	62%	62%
Culture et Patrimoine	90.80	90.80	90.80	90.80	75%	71%	74%	74%
Développement économique et Transports	142.00	142.00	142.00	142.00	68%	73%	71%	70%
Éducation	1,292.71	1,316.71	1,316.21	1,317.71	87%	86%	87%	88%
Environnement	138.50	138.50	138.50	138.50	68%	68%	66%	66%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	102.00	102.00	102.00	102.00	78%	73%	77%	77%
Services à la famille	228.73	228.73	228.80	228.80	74%	78%	80%	79%
Finances	285.00	285.00	285.00	282.00	73%	72%	74%	74%
Santé	1,173.97	1,176.97	1,176.97	1,178.81	56%	56%	58%	58%
Justice	378.00	378.00	378.00	379.00	67%	69%	69%	69%
Bureau de l'Assemblée Législative	43.00	43.00	43.00	43.00	77%	79%	79%	84%
Total des ministères du gouvernement du Nunavut	4,293.71	4,326.71	4,326.28	4,330.61	71%	71%	72%	72%
Collège de l'Arctique du Nunavut	231.10	230.10	230.10	230.10	74%	73%	70%	72%
Société de crédit commercial du Nunavut	6.00	6.00	6.00	6.00	67%	67%	83%	83%
Société d'habitation du Nunavut	116.00	116.00	116.00	116.00	74%	77%	78%	79%
Société d'énergie Qulliq	204.80	202.40	202.40	202.40	91%	86%	88%	87%
Total - Organismes, commissions et sociétés	557.90	554.50	554.50	554.50	80%	78%	79%	79%
Total	4,851.61	4,881.21	4,880.78	4,885.11	72%	72%	73%	50%

Examen de l'embauchage des Inuits du Nunavut : juin 2017 à mars 2018

Catégories de l'ensemble des organismes, commissions et sociétés

	Nombre total de postes				Capacité (%)			
	Jun 2017	septembre 2017	'décembre 2017	mars 2018	Jun 2017	septembre 2017	'décembre 2017	mars 2018
Cadres administratifs	13.00	12.00	10.00	13.00	39%	36%	37%	41%
Cadres de gestion	21.00	23.00	24.00	22.00	15%	17%	17%	16%
Gestionnaires intermédiaires	89.00	89.00	87.00	90.00	26%	26%	26%	26%
Professionnels	336.00	344.00	355.00	347.00	27%	27%	27%	27%
Paraprofessionnels	432.87	445.47	447.50	456.50	60%	61%	60%	61%
Personnel de soutien administratif	855.81	857.31	863.88	866.48	86%	86%	85%	86%
Total – Catégories d'emploi	1,747.68	1,770.78	1,787.38	1,794.98	50%	51%	50%	50%
Services communautaires et gouvernementaux	115.00	114.00	113.00	117.00	43%	43%	43%	44%
Culture et Patrimoine	54.00	53.00	53.00	53.00	80%	82%	79%	79%
Développement économique et Transports	54.00	60.00	60.00	60.00	56%	58%	59%	60%
Éducation	553.71	571.21	573.71	568.21	49%	51%	50%	49%
Environnement	38.00	39.00	38.00	38.00	40%	41%	42%	42%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	58.00	56.00	60.00	60.00	73%	76%	76%	76%
Services à la famille	98.57	102.67	106.77	103.77	58%	58%	58%	58%
Finances	94.00	93.00	93.00	94.00	45%	45%	44%	45%
Santé	331.21	325.71	336.71	345.21	50%	49%	49%	51%
Justice	116.00	121.00	119.00	124.00	46%	47%	46%	47%
Bureau de l'Assemblée Législative	15.00	17.00	16.00	17.00	45%	50%	47%	47%
Total des ministères du gouvernement du Nunavut	1,527.49	1,552.58	1,569.18	1,580.18	50%	51%	50%	51%
Collège de l'Arctique du Nunavut	95.00	94.00	92.00	90.00	56%	56%	57%	55%
Société de crédit commercial du Nunavut	1.00	1.00	2.00	2.00	25%	25%	40%	40%
Société d'habitation du Nunavut	30.00	31.00	32.00	32.00	35%	35%	35%	35%
Société d'énergie Qulliq	94.20	92.20	92.20	90.80	51%	53%	52%	51%
Total - Organismes, commissions et sociétés	220.20	218.20	218.20	214.80	49%	50%	50%	49%
Total	1,747.69	1,770.78	1,787.38	1,794.98	50%	51%	50%	50%

Programme de stage Sivuliqtiksat *Emplois en date du 31 mars 2018

	Stage Sivuliqtiksat		
	Total Postes	Inuits du Nunavut Pourvus	Capacité (%)
Departments			
Services communautaires et gouvernementaux	3.00	1.00	33%
Culture et Patrimoine	3.00	2.00	67%
Développement économique et Transports	-	-	-
Éducation	1.00	-	-
Environnement	3.00	2.00	67%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	1.00	1.00	100%
Services à la famille	2.00	2.00	100%
Finances	-	-	-
Santé	2.00	1.00	50%
Justice	-	-	-
Bureau de l'Assemblée Législative	-	-	-
Total - Ministères	15.00	9.00	60%
Organismes, commissions et sociétés			
	1.00	1.00	100%
Collège de l'Arctique du Nunavut	-	-	-
Société d'habitation du Nunavut	-	-	-
Société d'énergie Qulliq	-	-	-
Total - Organismes, commissions et sociétés	1.00	1.00	100%
Total	16.00	10.00	63%

*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 2018

	Nombre total	Inuits du Nunavut	PEI (%)
Ministères			
Services communautaires et gouvernementaux	92.00	58.00	63%
Culture et Patrimoine	19.00	14.00	74%
Développement économique et Transports	26.00	15.00	58%
Éducation	40.00	28.00	70%
Environnement	29.00	16.00	55%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	8.00	5.00	63%
Services à la famille	52.00	29.00	56%
Finances	39.00	25.00	64%
Santé	381.00	181.00	48%
Justice	99.00	28.00	28%
Bureau de l'Assemblée Législative	-	-	-
Total des ministères	785.00	399.00	51%
Organismes, commissions et sociétés			
Collège de l'Arctique du Nunavut	61.00	47.00	77%
Société de crédit commercial du Nunavut	-	-	-
Société d'habitation du Nunavut	27.00	11.00	41%
Société d'énergie Qulliq	29.00	18.00	62%
Total - Oganismes, commissions et sociétés	117.00	76.00	65%
Total	902.00	475.00	53%

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

Postes d'employés de relève en date du 31 mars 2018

	Nombre total	Inuits du Nunavut	PEI (%)
Ministères			
Services communautaires et gouvernementaux	12.00	11.00	92%
Culture et Patrimoine	11.00	7.00	64%
Développement économique et Transports	5.00	2.00	40%
Éducation	2,574.00	2,198.00	85%
Environnement	8.00	7.00	88%
Exécutif et Affaires intergouvernementales	1.00	1.00	100%
Services à la famille	14.00	13.00	93%
Finances	18.00	14.00	78%
Santé	507.00	402.00	79%
Justice	196.00	67.00	34%
Bureau de l'Assemblée Législative	-	-	-
Total des ministères	3,346.00	2,722.00	81%
Organismes, commissions et sociétés			
Collège de l'Arctique du Nunavut	110.00	70.00	64%
Société de crédit commercial du Nunavut	-	-	-
Société d'habitation du Nunavut	1.00	-	-
Société d'énergie Qulliq	-	-	-
Total - Organismes, commissions et sociétés	111.00	70.00	63%
Total	3,457.00	2,792.00	81%

Enseignants suppléants en date du 31 mars 2018

	Total des suppléants	Inuits du Nunavut	PEI (%)
Total des enseignants suppléants	1,472.00	1,135.00	77%
Total - Employés de relève et enseignants suppléants	4,929.00	3,927.00	80%

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.