



Gouvernement du Nunavut

**Rapport annuel de la fonction publique
2004-2005**

Conformément à la Section 3(2) de la Loi sur la fonction publique, j'ai l'honneur de remettre le Rapport annuel de la fonction publique pour la période du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005.

Le tout respectueusement soumis par
le ministre des Ressources humaines,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Louis Tapardjuk". The signature is written in a cursive style with some flourishes.

L'honorable Louis Tapardjuk

Table des matières

1. Message du ministre	1
2. Plan d'embauchage des Inuits	3
3. Développement des ressources humaines	7
4. Évaluation des postes	20
5. Relations avec les employés	21
6. Système de gestion des ressources humaines	26
7. Profil de l'effectif	27

1. Message du ministre



Le gouvernement du Nunavut (GN) a célébré sa sixième année de fonctionnement en 2004-2005, une année où s'ajoutent de nombreuses réalisations à son actif, y compris l'élection d'une nouvelle assemblée législative et un deuxième mandat articulé dans le document *Pinasuaqtavut*. Guidé par l'Article 23 de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut*, par les engagements du GN énoncés dans le *Pinasuaqtavut* et, sur le plan législatif, par la *Loi sur la fonction publique*, le GN a également démontré son engagement envers la poursuite de l'excellence dans le développement et la gestion de sa fonction publique.

Le ministère des Ressources humaines joue un rôle important dans l'atteinte des objectifs, résumés dans *Pinasuaqtavut*, en s'engageant à fournir des services de ressources humaines efficaces et rentables à l'ensemble des ministères, au Collège de l'Arctique du Nunavut et à la Société d'habitation du Nunavut.

Le Rapport annuel de la fonction publique 2004-2005 fournit des renseignements sur l'effectif du GN. Il met également en lumière, plusieurs réalisations menées à terme durant l'année dans le cadre de nos obligations légales en vertu de l'Article 23 de l'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut* visant à créer une fonction publique représentative de la population. En collaboration avec le ministère des Finances, notre ministère a mis en œuvre la première étape du système d'information sur les ressources humaines (P2K). Dans les années à venir, ce système améliorera la capacité du GN de présenter des statistiques et des tendances dans le domaine de l'emploi, et contribuera à faciliter les processus de prise de décision et de planification des programmes.

Par l'intermédiaire du service de l'emploi des Inuits, le ministère des Ressources humaines continue, de concert avec tous les ministères, à réduire les obstacles qui nuisent à l'embauche des Inuits, par une plus grande responsabilisation des plans d'embauchage des Inuits, en fournissant de l'aide pour l'élaboration et la réalisation de ces plans. Le ministère a aussi eu le plaisir de reconnaître officiellement 379 employés de longue date du GN dans 26 collectivités.

Nous continuons d'appliquer les valeurs de la société inuite par le biais de l'*Inuit Qaujimaqatuqangit* (valeurs sociales inuites) comme base aux politiques de ressources humaines et aux pratiques en milieu de travail. En offrant des programmes novateurs et élargis de formation et de perfectionnement axés sur les bénéficiaires, tels le Programme d'équité en matière d'emplois d'été pour étudiants et le programme d'internat *Sivuliqtiksat*, nous faisons preuve d'engagement envers l'*Ilippallianginnarniq* (formation permanente) afin de continuer à nous doter d'une fonction publique stable et dévouée qui soit sensible aux besoins des Nunavummiut.

J'aimerais féliciter tous les membres du personnel du GN qui continuent à faire preuve d'excellence dans la fonction publique en procurant aux Nunavummiut des services opportuns et efficaces.

J'espère que le Rapport annuel de la fonction publique 2004-2005 sera pour vous une source d'information intéressante.

N. B. :

Toutes les statistiques de ce rapport proviennent des données recueillies auprès du ministère des Ressources humaines et du Service de la paie du ministère des Finances. Les statistiques sur l'effectif ne comprennent pas les employés occasionnels.

Vous trouverez dans ce rapport des statistiques et des renseignements sur les onze ministères du gouvernement du Nunavut (en date du 31 mars 2005), la Société d'habitation du Nunavut, le Collège de l'Arctique du Nunavut, et la Société de l'énergie Qulliq.

2. Plan d'embauchage des Inuits

Le service de l'emploi des Inuits est chargé de donner une direction et d'appuyer les projets qui visent à augmenter la représentation des bénéficiaires inuits au sein de la fonction publique, afin que l'effectif du gouvernement soit plus représentatif de la population. Ses fonctions sont les suivantes : collecte de renseignements et analyses relatives à l'équité en matière d'emploi des bénéficiaires; surveillance de la conformité ministérielle à ses obligations en vertu de l'Article 23, y compris l'élaboration et l'application de plans d'embauchage des Inuits (PEI); et production de rapports périodiques sur les lacunes, les écarts et les obstacles. Le service effectue également la recherche de stratégies de recrutement et de maintien en poste du personnel et prépare un rapport trimestriel intitulé « *Vers une fonction publique représentative* », qui peint le portrait du nombre de bénéficiaires à l'emploi du gouvernement du Nunavut. On peut obtenir le plus récent rapport sur la page Web du gouvernement du Nunavut (www.gov.nu.ca) sous la rubrique « Documents publics ».

La représentation globale des bénéficiaires au sein du gouvernement du Nunavut a atteint 46 % en mars 2005 alors qu'elle se situait à 45 % en mars 2004. La représentation des bénéficiaires a été plus importante dans les postes administratifs et paraprofessionnels. La représentation la plus faible se retrouve chez les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et les professionnels.

Stratégie de mise en oeuvre du Plan d'embauchage des Inuits

Les éléments fondamentaux du Plan d'embauchage des Inuits figurent à l'Article 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN). Le Plan élabore les objectifs à atteindre et un calendrier d'exécution précis afin qu'au cours des 5 prochaines années, on parvienne à une représentation réalisable des bénéficiaires dans la fonction publique. Les ministères gouvernementaux, y compris le ministère des Ressources humaines, étudient le Plan afin d'en déduire les priorités et les projets à l'échelle du gouvernement, compte tenu du financement actuel qui pose un défi. Ce document sera déposé à l'Assemblée législative au printemps 2006.

Chapitre 23 - Groupe de travail bilatéral de l'Article 23

En vertu du protocole – Working Together, le gouvernement du Nunavut et *Nunavut Tunngavik Incorporated* (NTI) maintiennent leur travail de coopération sur des questions d'intérêts mutuels. Le groupe de travail bilatéral a pour objectif de faire des recommandations et de donner son avis au gouvernement du Nunavut et à NTI sur des sujets se rapportant à l'augmentation du nombre d'employés inuits au sein du gouvernement du Nunavut.

Priorité d'embauchage

En appui à l'Article 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut, la priorité sera accordée aux candidats et candidates bénéficiaires lors du processus d'embauchage. Afin d'atteindre cet objectif, plusieurs mesures ont été prises et de nouveaux projets ont été instaurés. On encourage les bénéficiaires à postuler pour les postes et ils ont priorité lors de l'embauche d'employés permanents et occasionnels, et dans le cas des emplois d'été pour étudiants.

Les postes offerts sont diffusés sur les ondes de la radio locale et la câblodistribution (qui s'avèrent les médias les plus efficaces pour les communautés géographiquement éloignées), et bien sûr, dans les journaux, sur les babillards, dans les lieux de travail et sur le portail électronique du gouvernement

Lors de la présélection, les candidats et candidates bénéficiaires sont triés et interviewés en premier, avant les candidats et candidates non bénéficiaires, lesquels ne sont considérés que si aucun candidat bénéficiaire n'a été retenu.

Au début de 2005, on a entrepris une révision de la politique de priorité d'embauchage.

Programme d'emploi d'été pour étudiants

Le programme d'emploi d'été pour étudiants du gouvernement du Nunavut vise à offrir aux jeunes Nunavummiut du secondaire et des établissements postsecondaires la possibilité d'explorer divers types d'emploi et d'acquérir une expérience de travail concrète au sein de la fonction publique du Nunavut. Ce programme fait partie intégrante du développement de nos jeunes et les initie au travail du gouvernement.

Les objectifs du programme sont les suivants :

- Encourager les ministères et les organismes du gouvernement du Nunavut à embaucher des étudiants afin de constituer un bassin de candidats qualifiés aux postes de la fonction publique de demain.
- Fournir aux étudiants des débouchés d'emploi qui :
 - enrichiront leurs programmes d'études;
 - les aideront à payer leur éducation et les inciteront à terminer leurs études;
 - développeront leurs compétences et amélioreront leur capacité à trouver des emplois au terme de leurs études;
 - leur donneront un aperçu des possibilités d'emploi futur;
 - les aideront à évaluer leurs choix de carrière dans la fonction publique territoriale.

Le programme comporte aussi des éléments d'orientation, d'encadrement et d'évaluation qui servent à assurer aux étudiants l'appui et la formation nécessaires à leur réussite dans le milieu du travail. Le programme cherche à établir un équilibre entre l'importance d'embaucher des étudiants bénéficiaires et les besoins des étudiants non-bénéficiaires.

Le programme d'emploi d'été pour étudiants du gouvernement du Nunavut vise à encourager les jeunes du Nunavut à poursuivre leurs études et à leur procurer des stages d'été au sein du gouvernement.

En 2004, 130 étudiants ont participé au programme (dont 81 % de bénéficiaires). En plus d'une application uniforme de la politique relative à la priorité d'embauchage, on applique maintenant cette priorité aux étudiants des écoles secondaires et des collèges, ainsi qu'au Nunavummiut qui fréquentent un établissement postsecondaire à l'extérieur du territoire.

Sivuliqtiksat – Programme de formation des cadres supérieurs

Sivuliqtiksat est un programme d'internat du gouvernement du Nunavut conçu de manière à offrir des occasions de formation professionnelle aux Inuits et à aider les ministères du gouvernement du Nunavut à se conformer aux objectifs de l'Article 23. Le programme vise surtout à préparer les bénéficiaires à des rôles de chef de file dans la fonction publique du Gouvernement du Nunavut en tant que directeurs, gestionnaires ou coordonnateurs de programme. Le ministère des Ressources humaines peut accepter jusqu'à 14 stagiaires exclusivement bénéficiaires de l'ARTN.

Depuis la mise en œuvre du programme en janvier 2003, on a embauché un total de 13 stagiaires. En novembre 2004, 6 stagiaires avaient terminé le programme et occupaient le poste visé. Le programme compte actuellement 9 stagiaires dont 7 nouvelles recrues qui ont débuté en avril 2005. Les stagiaires atteignent les objectifs de leur plan d'apprentissage par le biais d'une formation en cours d'emploi, de cours à distance et de cours théoriques en classe. L'orientation, l'encadrement et les échanges d'affectation viennent compléter ce programme.

La faculté de droit Akitsiraq Law School

L'*Akitsiraq Law School* est un programme entièrement accrédité (B. en Dr.) et administré en partenariat avec la faculté de droit de l'université de Victoria et le Collège de l'Arctique du Nunavut. Le gouvernement du Nunavut, le ministère de la Justice du Canada, la GRC ainsi que trois associations inuites régionales parrainent les étudiants au cours de leurs études. L'*Akitsiraq Law School* est la première faculté de droit autochtone au Canada située à l'extérieur des grandes universités et qui dispense une formation axée sur les besoins en formation des Inuits du Nunavut.

Après deux années intensives d'efforts et de planification, l'*Akitsiraq Law School* a ouvert ses portes en septembre 2001 pour accueillir 15 étudiants inuits. À la fin de 2004-2005, onze d'entre eux étaient toujours inscrits au programme. Ces derniers ont obtenu leur diplôme en juin 2005 dans le cadre d'une cérémonie tenue à Iqaluit. Ces étudiants sont maintenant en stage au sein de divers programmes qui acceptent de les accueillir, dont le ministère de la Justice du gouvernement du Nunavut qui accueille cinq stagiaires.

Réduire les obstacles à l'emploi

L'*Accord sur les revendications territoriales du Nunavut* stipule que toutes les descriptions d'emploi au Gouvernement du Nunavut doivent faire l'objet d'une vérification afin de s'assurer qu'il n'existe aucune barrière systématique dans les qualifications requises pour l'obtention d'un poste à la fonction publique. Le ministère des Ressources humaines a examiné 1 500 des 2 800 descriptions, et a mis par écrit la formation académique, l'expérience et toute autre compétence actuellement requises, les comparant avec celles des Descriptions des professions de la Classification nationale des professions.

Jusqu'à présent, près de 30 descriptions de poste ont été désignées comme ayant une description de la formation académique non appropriée ou douteuse. En outre, tous les postes au sein du Gouvernement du Nunavut sont passés au crible en ce qui a trait à la formation académique énoncée ou ce qui est considéré comme une équivalence.

Parmi les autres projets du genre visant à réduire tout obstacle artificiel à l'emploi, figure la vérification interne en bonne et due forme de tous les postes du domaine financier au sein de tous les ministères, laquelle a été effectuée par le Service de vérification interne au mois d'octobre 2003. On travaille présentement à l'élaboration d'un guide qui servira à la comparaison ou à l'identification des principaux postes de façon à aider le personnel d'évaluation des emplois dans ses fonctions.

3. Développement des ressources humaines

Le Gouvernement du Nunavut s'est engagé à instituer une fonction publique compétente et qualifiée, représentative de la population qu'elle dessert, en se dotant d'une gestion des ressources humaines efficace et rentable. Afin de remplir cet engagement, le ministère des Ressources humaines met l'accent sur le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement des employés du GN.

Recrutement

Capacité de dotation

Le Gouvernement du Nunavut continue d'augmenter sa capacité de dotation. En mars 2005, le GN comptait 3 249 postes à temps plein et on y dénombrait 2 691 employés à plein temps. La capacité de dotation générale est demeurée stable à 83 % depuis mars 2004.

Le tableau suivant résume la capacité de dotation des deux dernières années par communauté, ministère et catégorie professionnelle.

Distribution de la capacité par communauté

COMMUNAUTÉ	Mars 2004			Mars 2005			
	Total des postes	Comblés	À combler	Total des postes	Comblés	À combler	% de la capacité
BAFFIN	1842	1506	336	2013	1660	353	82 %
Arctic Bay	39	37	2	44	41	3	93 %
Cape Dorset	106	88	18	104	84	20	81 %
Clyde River	44	38	6	45	44	1	98 %
Grise Fiord	13	7	6	18	16	2	89 %
Hall Beach	36	30	6	37	35	2	95 %
Igloodik	138	99	39	135	105	30	95 %
Iqaluit	1116	912	204	1246	1004	242	81 %
Kimmirut	29	24	5	33	28	5	85 %
Nanisivik	6	5	1	4	4	0	100 %
Pangnirtung	120	100	20	125	106	19	85 %
Pond Inlet	107	89	18	125	110	15	88 %
Qikiqtarjuaq	28	25	3	31	28	3	90 %
Resolute Bay	20	16	4	25	17	8	68 %
Sanikiluaq	40	36	4	41	38	3	93 %
KIVALLIQ	647	540	107	751	621	130	83 %
Arviat	168	141	27	178	150	28	84 %
Baker Lake	95	83	12	132	116	16	88 %
Chesterfield Inlet	23	19	4	25	20	5	80 %
Coral Harbour	38	30	8	39	32	7	82 %
Rankin Inlet	274	223	51	317	255	62	80 %
Repulse Bay	27	23	4	34	27	7	79 %
Whale Cove	22	21	1	26	21	5	81 %
KITIKMEOT	442	380	62	468	394	74	84 %
Bathurst Inlet	1	1	0	1	1	0	100 %
Cambridge Bay	182	155	27	192	156	36	81 %
Gjoa Haven	72	62	10	70	61	9	87 %
Kugaaruk	34	31	3	36	32	4	89 %
Kugluktuk	114	96	18	128	107	21	84 %
Taloyoak	38	35	3	40	37	3	93 %
Umingmaktok	1	0	1	1	0	1	0 %
AUTRES	14	13	1	17	16	1	94 %
Churchill	3	3	0	4	3	1	75 %
Ottawa	3	2	1	3	3	0	100 %
Winnipeg	8	8	0	10	10	0	100 %
TOTAL POUR L'ENSEMBLE	2945	2439	506	3249	2691	558	83 %

Distribution de la capacité par ministère

MINISTÈRE	Mars 2004				Mars 2005			
	Total des postes	Comblés	À combler	% de la capacité	Total des postes	Comblés	À combler	% de la capacité
Services communautaires et gouvernementaux*	-	-	-	-	348	253	95	73 %
Services communautaires et Transports *	174	136	38	78 %	-	-	-	-
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	52	41	11	79 %	84	60	24	71 %
Développement économique et Transports*	-	-	-	-	127	100	27	79 %
Éducation	968	894	74	92 %	983	894	89	91 %
Environnement	-	-	-	-	115	89	26	77 %
Exécutif et Affaires intergouvernementales	47	36	11	77 %	46	39	7	85 %
Finances	163	123	40	75 %	165	128	37	78 %
Santé et Services sociaux	610	472	138	77 %	706	543	163	77 %
Ressources humaines	71	60	11	85 %	74	63	11	85 %
Justice	208	172	36	83 %	228	195	33	86 %
Bureau de l'Assemblée législative	30	25	5	83 %	30	24	6	80 %
Travaux publics et Services*	236	181	55	77 %	-	-	-	-
Développement durable*	163	117	46	72 %	-	-	-	-
Collège de l'Arctique du Nunavut	150	122	28	81 %	120	99	21	83 %
Société d'habitation du Nunavut	73	60	13	82 %	72	63	9	88 %
Société de l'énergie Qulliq	N/A	N/A	N/A	N/A	151	141	10	93 %
TOTAL POUR LES MINISTÈRES DU GN	2945	2439	506	83 %	3249	2691	558	83 %

* Reflète la restructuration du gouvernement en 2004.

Distribution de la capacité par catégorie professionnelle

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	Mars 2004				Total des postes	Mars 2005		
	Total des postes	Comblés	À comblé	% de la capacité		Comblés	À comblé	% de la capacité
Direction	33	30	3	91 %	36	35	1	97 %
Cadres supérieurs	119	108	11	91 %	134	125	9	93 %
Cadres intermédiaires	357	293	64	82 %	414	348	66	84 %
Professionnels	998	848	150	85 %	1 085	910	175	84 %
Paraprofessionnels	961	770	191	80 %	1 004	806	198	80 %
Soutien administratif	477	390	87	82 %	576	467	109	81 %
TOTAL	2 945	2 439	506	83 %	3 249	2 691	558	83 %

Dotation

Concours

Pour l'exercice 2004-2005, 615 postes ont fait l'objet de concours, soit une augmentation de 9 % par rapport à l'année précédente. Ce nombre ne comprend pas les postes en enseignement et soins de santé spécialisés, ni les postes temporaires, les nominations directes et les réaffectations.

Durant cette période, 14 352 personnes ont posé leur candidature pour les 615 postes affichés, soit une augmentation de 52 % par rapport à l'année précédente pour ce qui est du nombre de personnes qui ont posé leur candidature pour un poste. Du nombre de postes affichés, 469 ont été comblés, ce qui représente une augmentation de 22 % par rapport à l'an dernier. Un total de 102 postes ont été annulés ou annoncés une deuxième fois. Les autres concours n'étaient pas encore arrivés à terme à la fin de l'exercice financier.

Répartition par genre et statut de bénéficiaire des candidats et personnes retenues :

Concours 2004-2005

Postes affichés	615								
		Hommes	%	Femmes	%	Bénéficiaires	%	Non-bénéficiaires	%
Candidats	14 352	8912	62 %	5 440	38 %	2 073	14 %	12 279	86 %
Personnes retenues	469	184	39 %	285	61 %	250	53 %	219	47 %

Postes temporaires

Le gouvernement du Nunavut embauche des employés dans le dessein de les affecter à des postes temporaires au sein des ministères. À titre d'exemple, des employés temporaires peuvent être affectés à des projets spéciaux, apporter une aide supplémentaire dans le cas d'un volume de travail anormalement élevé, ou remplacer des employés en congé. Dans la mesure du possible, les ministères doivent prévoir l'embauche d'employés temporaires en fonction de la charge de travail et des absences de personnel prévus.

Le 31 mars 2005, le GN comptait 1261 employés temporaires. La plupart de ces employés résidaient à Iqaluit et étaient affectés à des postes relatifs à la santé ou aux services sociaux.

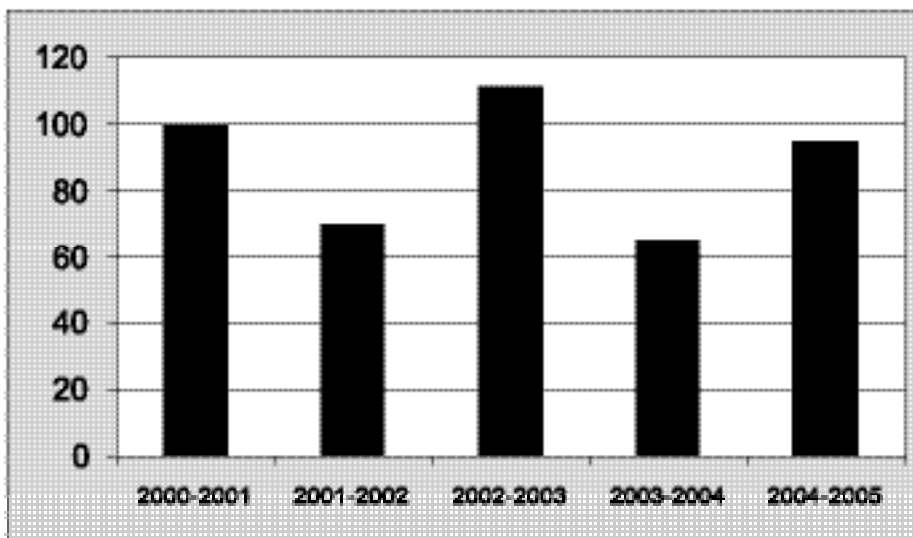
Le ministère des Ressources humaines élabore présentement un processus de dotation relatif aux employés temporaires afin d'augmenter le nombre de bénéficiaires à l'emploi de la fonction publique.

Nominations directes

Le Gouvernement du Nunavut fait appel au processus de nomination directe dans certaines circonstances, afin de se doter d'une fonction publique qualifiée et représentative. Les nominations directes respectent les principes de justice et d'équité en matière d'avancement professionnel, ainsi que la politique de recrutement prioritaire du GN. On a également recours aux nominations directes lorsque les mécanismes de recrutement habituels ne permettent pas de doter les postes qui s'avèrent plus difficiles à combler. Le cabinet approuve toutes les nominations directes.

Lors de l'exercice financier 2004-2005, le cabinet a approuvé 95 nominations directes. De ce nombre, 91 personnes nommées étaient bénéficiaires..

Nominations directes par exercice de 2000 à 2005



Maintien en poste des employés

Le taux de maintien en poste des employés du Gouvernement du Nunavut a connu une augmentation remarquable à partir de 69 % qu'il était en 2000, jusqu'à 82 % en 2003-2004 (taux ajusté pour une période de déclaration plus longue). Ce taux est demeuré stable à 82 % en 2004-2005. Bien que le taux de maintien en poste des employés a augmenté de façon importante, cette question demeure une problématique importante pour le Gouvernement du Nunavut.

On trouvera les détails relatifs au maintien en poste des employés à la section Profil de l'effectif à la fin de ce rapport.

Prix aux employés de longue date

Le Gouvernement du Nunavut reconnaît les employés de longue date de la fonction publique pour leur dévouement et leur contribution par l'accomplissement de leurs tâches. On récompense officiellement les personnes à l'emploi du Gouvernement du Nunavut depuis de nombreuses années en remettant un prix à tous les deux ans aux personnes toujours à l'emploi du GN après 5, 10, 15, 20, 25, 30, et 35 ans, au sein de la fonction publique. Cette année, 379 employés représentant 26 communautés ont reçu ce prix.

Prix 2004-2005 aux employés de longue date

Région	Nombre de récipiendaires
Iqaluit	140
Qikiqtaaluk	104
Kivalliq	95
Kitikmeot	40
	379

Prix	Nombre de récipiendaires
5 ans	206
10 ans	73
15 ans	57
20 ans	25
25 ans	14
30 ans	4
	379

Perfectionnement des employés

Dans son *Pinasuaqtavut*, le Gouvernement du Nunavut confirme son engagement à l'*Ilippallianginnarniq* (formation permanente). Dans le milieu de travail, il est de toute première importance d'offrir de la formation permanente et des activités de perfectionnement aux employés en vue de doter le Nunavut d'une fonction publique stable et dévouée qui puisse répondre aux besoins des Nunavummiut.

La service de formation et de perfectionnement du ministère des Ressources humaines assume la responsabilité de la recherche, ainsi que la conception et la mise en œuvre de programmes qui répondent aux besoins de formation au sein du GN. De concert avec tous les ministères, ce service détermine les besoins prioritaires de formation des employés du GN, et y répond. Il s'assure d'offrir, dans tout le Nunavut, des programmes pertinents, rentables et de grande qualité.

Orientation des employés

On organise périodiquement des séances d'orientation dans toutes les communautés du territoire. Ces séances visent à offrir aux employés des renseignements généraux sur le travail au sein du Gouvernement du Nunavut et à compléter les projets d'orientation particuliers au ministère ou à l'emploi. En 2004-2005, 183 employés ont participé à 1 des 13 différentes séances d'orientation offertes dans tout le Nunavut. Ces séances ont été offertes à 10 différentes communautés.

On élabore en ce moment un cadre de référence complet d'orientation des employés qui résumera les rôles et responsabilités du ministère des Ressources humaines et des autres ministères, des cadres supérieurs et des employés du Gouvernement du Nunavut. On mettra également à jour le cédérom d'auto-formation conçu en 2003, lequel sera intégré à la formation par intranet à l'intention des nouveaux employés. On y retrouvera également des renseignements généraux dont un aperçu de l'histoire du Nunavut et l'historique du gouvernement du Nunavut, des renseignements sur l'emploi (paie et avantages sociaux, conventions collectives), sur la culture des communautés avec profils, et sur la langue. On pourra également se procurer un cédérom véhiculant la même information.

Séances d'orientation des employés tenues en 2004-2005

Communauté	Date	Nombre de Participants	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Iqaluit	Juin 04	24	6	18
Iqaluit	Septembre 04	27	6	21
Iqaluit	Mars 05	31	9	22
Total Iqaluit	3 séances	82	21	61
Igloolik	Décembre 04	15	13	2
Pangnirtung	Février 05	16	9	7
Cape Dorset	Février 05	11	5	6
Pond Inlet	Mars 05	19	13	6
Total Qikiqtaaluk	4 séances	61	40	21
Rankin	Mars 05	11	5	6
Baker Lake	Février 05	2	0	2
Arviat	Février 05	1	1	0
Total Kivalliq	3 séances	14	6	8
Cambridge Bay	Novembre 04	13	3	10
Cambridge Bay	Décembre 04	8	1	7
Gjoa Haven	Février 05	5	4	1
Total Kitikmeot	3 séances	26	8	18
Grand total	13 séances	183	75	108

Orientation culturelle

Le ministère des Ressources humaines, de concert avec le ministère de la Culture, de la Langue, des Aînés et de la Jeunesse, travaille à l'élaboration d'un programme d'orientation culturelle fondé sur les séances pilotes tenues à Iqaluit en 2003-2004, en vue de familiariser les employés aux principes directeurs de l'*Inuit Qaujimajatuqangit* (IQ), et à l'application de ces principes dans le cadre de leurs fonctions. Nous lancerons de nouveaux projets d'orientation culturelle en 2005-2006.

Possibilité de formation et de perfectionnement

Le programme de formation et de perfectionnement du ministère des Ressources humaines offre surtout des cours, des ateliers et des séminaires pertinents aux fonctions actuelles des employés. Ces derniers sont conçus en vue d'améliorer leurs connaissances, leurs compétences et leurs aptitudes, et de les aider à se préparer à occuper des postes plus avancés dans la hiérarchie du Gouvernement du Nunavut. Le Programme vise à répondre aux besoins de formation générale dans des domaines comme l'informatique, la gestion financière, l'administration, la communication et la gestion des ressources humaines.

En 2004-2005, le ministère des Ressources humaines du Nunavut a offert 43 différentes activités de formation et de perfectionnement aux employés du Gouvernement du Nunavut. Au total, 902 employés ont participé à ces activités offertes dans onze communautés du Nunavut (Baker Lake, Cambridge Bay, Cape Dorset, Gjoa Haven, Igloodik, Iqaluit, Kugluktuk, Pangnirtung, Pond Inlet, Rankin Inlet, et Taloyoak).

Programme d'apprentissage et de perfectionnement par exercice financier

Exercice	Types de cours offerts	Nombre de cours offerts	Nombre total de participants	Nombre total de bénéficiaires	% de bénéficiaires
2004-2005	43	97	902	465	52 %
2003-2004	30	90	915	439	48 %
2002-2003	31	123*	1084	423	39 %
2001-2002	24	89	577	233	40 %

* 2 enseignants du CAN ont donné le cours en Qikiqtaaluk (1 à Iqaluit, 1 dans les autres communautés). Les années précédentes, nous ne disposons que d'un seul enseignant du CAN pour toute la région.

Cours de langue inuktitut/inuinnaqtun

En collaboration avec le Collège Arctique du Nunavut (CAN), le ministère des Ressources humaines a offert des cours de langue inuktitut/inuinnaqtun au personnel. En 2004-2005, un total de 77 employés provenant de 6 communautés ont suivi des cours.

On offre des cours linguistiques de base aux employés, comme langue seconde, depuis 2000-2001. Le ministère des Ressources humaines reconnaît le besoin grandissant d'un programme plus important et constant de cours linguistiques, en particulier comme langue première. C'est pourquoi le ministère, en collaboration avec le CAN et le ministère de la Culture, de la langue, des Aînés et de la Jeunesse œuvre à l'expansion du programme et à l'obtention de nouveaux cours, de matériel et de ressources.

En 2004-2005, on a lancé un programme pilote de formation des professeurs d'inuktitut auquel six personnes ont participé. On s'attend à ce que ces personnes continuent de s'améliorer en donnant les cours linguistiques offerts aux employés du gouvernement du Nunavut.

Participation aux cours d'inuktitut/inuinnaqtun en 2004-2005

Cours	Communauté	Nombre de participants	Bénéficiaires	Non-bénéficiaires
Projet pilote de formation des professeurs d'inuktitut	Iqaluit	6	6	0
Inuktitut langue seconde Niveau 1, cours habituel	Iqaluit	12	0	12
Clavier Inuktitut	Iqaluit	5	5	0
Inuktitut langue seconde Niveau 1, cours intensif	Iqaluit	4	1	3
Total Iqaluit	4 cours	27	12	15
Inuktitut langue seconde Niveau 1, cours habituel	Igloolik	4	0	4
Inuktitut langue seconde Niveau 1, cours habituel	Pond Inlet	8	0	8
Inuktitut langue seconde Niveau 1, cours habituel	Arctic Bay	11	0	11
Total Qikiqtaaluk	3 cours	23	0	23
Inuinnaqtun langue seconde Niveau 1	Cambridge Bay	4	1	3
Inuinnaqtun langue seconde Niveau 2	Cambridge Bay	4	2	2
Inuinnaqtun langue seconde Niveau 1	Kugluktuk	10	6	4
Inuinnaqtun langue seconde Niveau 2	Kugluktuk	9	8	1
Total Kitikmeot	4 cours	27	17	10
Nombre total d'ateliers	11			
Nombre total de participants	77			
Nombre total de bénéficiaires	29			
Nombre total de non-bénéficiaires	48			

Cours d'inuktitut/ inuinnaqtun par exercice financier

Exercice	Nombre total de participants
2004-2005	66 (ILS) 6 (formation des professeurs) 5 (ILP)
2003-2004	122 (ILS)
2002-2003	171 (ILS)
2001-2002	117 (ILS)

ILS – inuktitut langue seconde

ILP – inuktitut langue première

Projets de formation spécialisée

Ce programme a pour objectif d'aider les ministères à financer la formation permettant de transmettre des compétences techniques et professionnelles particulières à un emploi; et une formation qui réponde aux besoins d'apprentissage spécifiques d'un ministère, d'un service ou d'un poste. Ce sont les ministères qui assument la responsabilité de l'élaboration des projets ainsi que de la conception, de la coordination et de la mise en œuvre de la formation. Le budget 2004-2005 du programme était de 300 000 \$ et a permis de mener à bien 20 activités de formation.

Projets de formation spécialisée en 2004-2005

Programme de formation spécialisée	Ministère	Participants	Bénéficiaires
1 Conseiller psycho-social	Justice	9	5
2 Comptabilité avec Multiview	Collège Arctique du Nunavut	6	5
3 Acc Pac Advantage	Services communautaires et gouvernementaux	8	4
4 ALARM Training (Advances in Labour and Risk Management)	Santé et services sociaux	12	0
5 Participation du personnel infirmier de santé publique à la formation ALARM	Santé et Services sociaux	11	2
6 Nettoyage des déversements	Environnement	15	7
7 Rédaction de communiqués de presse	Exécutif et Affaires intergouvernementales	13	10
8 Infrarouge Niveau 1 et Niveau 2	Services communautaires et gouvernementaux	7	0
9 Instruction divisionnaire – Produits pétroliers	Services communautaires et gouvernementaux	7	4
10 Évaluation fonctionnelle, Plan de comportement individuel, Wraparound Training	Éducation	30	9
11 Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents	Justice, Centres correctionnels communautaires	14	8
12 Gestion de projet et approvisionnement	Services communautaires et gouvernementaux	35	7
13 Formation à la vérification	Finance	19	6
14 Pension de retraite et régimes d'assurances	Finance	9	3
15 Taxation	Finance	7	2
16 Interprète médical	Santé et Services sociaux	6	6
17 Formation de shérif	Justice	3	1
18 Médiation familiale	Justice	1	1
19 Loi sur la faune	Environnement	34	16
20 Juge de paix	Justice	1	1
Nombre total de participants		247	97

Programmes de formation spécialisée par exercice financier

Exercice	Budget	Programmes financés	Nombre total de participants	Nombre total de bénéficiaires	% de bénéficiaires
2004-2005	306 000 \$	20	247	97	39 %
2003-2004	300 000 \$	15	309	173	56 %
2002-2003	250 000 \$	9	91	39	43 %
2001-2002	250 000 \$	15	146	62	42 %

Certificat en études de la fonction publique du Nunavut

Ce programme de certification accrédité a été conçu à l'intention des employés du gouvernement du Nunavut désireux d'accroître leurs connaissances et leur sensibilisation à des sujets relatifs à la fonction publique et ce, par des études de premier cycle. Une formation sur mesure est offerte au Nunavut par *Carleton University* et les cours couvrent les sujets suivants :

- Histoire du Nord canadien
- Administration publique au Nunavut
- Écriture et langage
- Introduction aux sciences économiques
- Enjeux politiques mondiaux
- Principes de comptabilité financière
- Gestion des relations fédérales-territoriales
- Introduction au comportement organisationnel

Le certificat correspond à une année du baccalauréat ès arts à *Carleton University*.

Le certificat est présentement offert à Cambridge Bay, Arviat et Iqaluit. Les cours sont accessibles en direct ou par le biais de cédéroms ou de DVD. Des animateurs spécialement formés, et familiers avec le matériel didactique, dirigent des ateliers sur place en vue de venir en aide aux étudiants. Ces derniers progressent de façon autonome, à leur propre rythme, et peuvent profiter de collaborations et d'échanges par le biais des ateliers. Les ateliers et les séances d'études en groupe, en présence d'autres étudiants, ont aidé ces derniers à terminer leur cours.

Certificat en études de la fonction publique du Nunavut – Cours terminés

Cours	Nombre total d'inscrits	Nombre total qui ont terminé	Nombre de bénéficiaires qui ont terminé	% de bénéficiaires
Histoire du Nord canadien	26	15	7	47 %
Écriture et langage	33	12	7	58 %
Administration publique au Nunavut	36	22	10	45 %
Comptabilité financière	34	14	4	29 %
TOTAL	129	63	28	44 %

Programme de perfectionnement des cadres du Nunavut

En 2004-2005, le ministère des Ressources humaines s'est associé à *Kakivak Association*, une association de développement régionale inuite, afin d'offrir un programme de formation en dix modules aux employés désireux de perfectionner leurs aptitudes en gestion. Les modules, d'une durée de trois jours, sont offerts par l'établissement d'enseignement *Saint Mary's University* et traitent de sujets tels la communication d'entreprise, l'évaluation de programmes, le leadership et l'établissement de budgets. Les participants doivent avoir terminé huit des dix modules pour compléter le programme. Au total, 15 employés du gouvernement du Nunavut ont participé au programme (représentant 50 % du nombre total de participants).

Lorsque le programme a pris fin en juin 2005, 13 employés du gouvernement du Nunavut avaient terminé le programme avec succès. Un deuxième contingent d'employés du gouvernement du Nunavut débutera le programme en 2005-2006.

4. Évaluation des postes

Le service de l'évaluation des postes du ministère des Ressources humaines assume la responsabilité de coter ou d'évaluer toutes les descriptions de poste (sauf les postes d'enseignant) dans la fonction publique, au moyen du système Hay d'évaluation des postes, et ceci, afin de promouvoir des taux de rémunération constants, abordable et équitable pour les fonctionnaires.

Au total, on a procédé à 1 117 évaluations de performance en 2004-2005. De plus, on a traité 2 164 évaluations de postes occasionnels afin de leur attribuer une échelle de rémunération appropriée.

Prime de bilinguisme et révision de la politique

Le programme actuel de prime de bilinguisme a été transféré du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. En vertu de ce programme, un employé peut recevoir une prime de bilinguisme de 1 500 \$ par année s'il utilise plus d'une langue officielle du Nunavut dans le cadre de son travail. Pour avoir droit à cette prime, le poste en question doit avoir été préalablement établi comme admissible. Un employé est admissible à cette prime si les tâches énoncées dans la description du poste exigent l'emploi de plus d'une langue officielle. La langue doit aussi pouvoir permettre la communication avec les membres de la communauté ou de la région.

Le décompte actuel des postes bilingues est de 1 388 pour l'inuktitut/inuinnaqtun, et de 12 pour le français. Parmi ceux qui occupent ces postes, 414 employés reçoivent la prime pour l'inuktitut/inuinnaqtun, et 7 pour le français.

Le gouvernement du Nunavut a un mandat très clair de faire de l'inuktitut/inuinnaqtun sa langue de travail. Un comité interministériel a été mis en place avec pour tâche de revoir à la fois la politique actuelle en matière de prime de bilinguisme et la façon dont cette prime devrait être accordée au sein de la fonction publique. Cette révision a surtout pour objectif de veiller à ce que le programme continue de récompenser les fonctionnaires qui utilisent plus d'une langue officielle dans le cadre de leurs fonctions. L'objectif de ce programme consiste également à agir comme tremplin permettant à la langue inuktitut/inuinnaqtun de devenir la langue de travail au sein du gouvernement.

5. Relations avec les employés

Programme de santé, sécurité et bien-être au travail

Le gouvernement du Nunavut s'est engagé à investir dans les personnes par la promotion d'un lieu de travail sécuritaire, sain et harmonieux. Le programme de santé, sécurité et bien-être au travail se compose des services de santé et sécurité au travail, de formations et de séances d'information sur la santé, la sécurité et le bien-être, et du Programme d'aide aux familles et aux employés.

Programme d'aide aux familles et aux employés

Le programme d'aide aux familles et aux employés offre un service de consultation téléphonique confidentielle, sans frais d'interurbain, à tous les employés et aux membres de leur famille, 24 heures sur 24. Cette année, des services de consultation en personne ont également été offerts à Iqaluit durant une période de sept mois. Le service vise à offrir des consultations sur place à tous les clients du Programme durant l'exercice 2005-2006. Ces services sont offerts en partenariat avec Santé Canada.

Le programme d'aide aux familles et aux employés est passé de 83 à 93 utilisateurs depuis l'an passé. Le tableau ci-dessous résume les taux d'utilisation du programme de service de consultation d'avril 2004 à mars 2005.

Taux d'utilisation du PAFE du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005

Nombre d'employés	2691	
Nombre d'employés qui ont eu recours au PAFE	93	3,5 %
Catégorie de clients	#	%
Clients	89	95,7 %
Familles	4	4,3 %
TOTAL	93	100 %
Sexe		
Femmes	66	80,0 %
Hommes	27	20,0 %
TOTAL	93	100 %
Répartition par âge		
20 à 29 ans	19	20,5 %
30 à 39 ans	35	37,7 %
40 à 49 ans	25	26,8 %
50 à 59 ans	14	15,0 %
TOTAL	93	100 %
Dirigés par...		
Personne elle-même	75	80,7 %
Superviseur/Directeur	2	2,0 %
Membre de la famille	3	3,3 %
Syndicat/orienteur	3	3,3 %
Confrère/Consoeur de travail	1	1,0 %
Publicité	9	9,7 %
TOTAL	93	100 %
Type d'évaluation		
Toxicomanie/Autre	6	6,5 %
Familial/Conjugal	32	34,4 %
Santé physique/psychologique	31	33,3 %
Carrière	2	2,1 %
Conflit avec ses pairs	3	3,2 %
Conflit avec ses supérieurs	4	4,3 %
Relatif au travail	15	16,2 %
TOTAL	93	100 %

Séances d'information et formation sur la santé, la sécurité et le bien-être

Le Gouvernement du Nunavut reconnaît que la formation est essentielle au développement de tous les employés. Le programme du ministère des Ressources humaines sur la santé, la sécurité et le bien-être en milieu de travail vise à offrir des occasions d'apprentissage et de croissance en vue de procurer plus de connaissances aux employés sur la santé et le bien-être. En vertu de la réglementation sur la sécurité, nous devons offrir des occasions de formation aux employés afin qu'ils puissent se conformer aux exigences minimales de la Loi sur la sécurité.

Tout au long de l'année, le ministère des Ressources humaines a offert des activités éducatives à toutes les régions et dans les communautés décentralisées.

TITRE DU COURS	DÉBUT EN...	COMMUNAUTÉ	RÉGION
Deuil et perte - suivi	Avril	PA	QIK
Deuil et perte	Avril	IQ	HQ
Téléconférence sur les dépendances	Mai	IQ	HQ
Deuil et perte	Juin	RI	KIV
Harcèlement sexuel (enquêteur) – Niveau 1	Juin	AR	KIV
Harcèlement sexuel (enquêteur) - Niveau 1	Juin	RI	KV
Respect dans le milieu de travail	Juin	IQ	HQ
Respect dans le milieu de travail	Juin	BL	KIV
Téléconférence sur les dépendances	Sept.	IQ	HQ
Harcèlement sexuel (enquêteur) – Niveau 1	Sept.	CB	KIT
Deuil et perte	Sept.	CB	KIT
Harcèlement sexuel (enquêteur) – Niveau 1	Sept.	PI	QIK
Prévention de la violence et du harcèlement sexuel dans le milieu de travail	Nov.	AR	KIV
Deuil et perte	Nov.	KU	KIT
Respect dans le milieu de travail : Gestion du stress	Nov.	PA	QIK
Respect dans le milieu de travail : Gestion du stress	Nov.	PI	QIK
Prévention de la violence et du harcèlement sexuel dans le milieu de travail	Janv.	IQ	HQ
Harcèlement sexuel (enquêteur) – Niveau 1	Janv.	IQ	HQ
Prévention de la violence et du harcèlement sexuel dans le milieu de travail	Janv.	CD	QIK
Deuil et perte	Janv.	KU	KIT
Respect dans le milieu de travail : Gestion du stress	Février	KU	KIT
Clients en colère ou agressifs en crise non violente	Février	IQ	HQ
Introduction à la médiation	Mars	IQ	HQ
Formation en santé mentale - WHO	Mars	IQ	HQ
Respect dans le milieu de travail : Gestion du harcèlement sexuel	Mars	PA	QIK
Harcèlement sexuel (enquêteur) – Niveau 1	Mars	PI	QIK
Prévention du suicide et intervention	Mars	IQ	HQ

Négociation collective

Syndicat des employés du Nunavut

Au printemps 2004, une convention collective a été signée entre le gouvernement du Nunavut et le Syndicat des employés du Nunavut représentant près de 1 700 employés. Cette convention collective expire le 30 septembre 2006.

Griefs et arbitrage

Les procédures de griefs et d'arbitrage servent à résoudre les conflits opposant le gouvernement du Nunavut à ses employés ou au syndicat qui les représente.

Le ministère des Ressources humaines continue de travailler conjointement avec les différents ministères, le Syndicat des employés du Nunavut et la Fédération des enseignants du Nunavut, à l'amélioration des procédures de griefs en vue de permettre la tenue de discussions significatives qui serviront à résoudre de façon proactive les problèmes relatifs au milieu de travail.

Griefs actifs en date du 31 mars 2005

	Griefs de principe	Griefs collectifs	Griefs individuels	Total
SEN	7	4	101	112
FEN	0	0	5	5

Grief de principe : désigne une situation où le syndicat dépose un grief alléguant une violation d'un terme de la convention collective en raison de la mise en oeuvre par l'employeur d'une politique ou d'une directive qui contrevient aux dispositions de la convention collective.

Grief collectif : désigne une situation où plus d'un syndiqué déposent un grief alléguant que l'employeur n'a pas reconnu leurs droits collectifs en ce qui a trait à certaines dispositions et conditions de la convention collective.

Grief individuel : affecte le plaignant, déposé par une seule personne, soit par la personne elle-même ou par le syndicat au nom de cette personne.

Appel des nominations

Le ministère des Ressources humaines a prévu des procédures d'appel des nominations pour les appelants admissibles. Ces procédures d'appel des nominations permettent à un employé ou à un bénéficiaire qui a posé sa candidature à un poste de l'unité de négociation du Syndicat des employés du Nunavut, de demander une révision de la décision si le candidat a le sentiment que des irrégularités se sont produites lors du concours. Deux des trois bureaux régionaux du ministère ont le pouvoir de tenir des auditions d'appel des nominations. On a élaboré des plans afin que le troisième soit également en mesure de tenir des auditions. Une audition d'appel permet une révision objective du processus de nomination. En 2004-2005, il y a eu 29 appels.

Appel des nominations en 2004-2005

Région	Total	Retirés	Refusés	Maintenus
Qikiqtaaluk	11	0	7	4
Kivalliq	11	0	10	1
Kitikmeot	7	0	4	3
TOTAL	29	0	21	8

Résumé des données sur les appels :

Exercice	Maintenus	Refusés	Retirés	Total
1999-2000	2	10	1	13
2000-2001	2	6	0	8
2001-2002	2	11	0	13
2002-2003	1	15	0	16
2003-2004	6	25	0	31
2004-2005	8	21	0	29
TOTAL	21	88	1	110

Taux d'appels maintenus :

99-00 : 15,4 %

00-01 : 25,0 %

01-02 : 15,4 %

02-03 : 6,3 %

03-04 : 19,4 %

04-05 : 27,6 %

Moyenne sur 5 ans : 19,1 %

• 6. Système de gestion des ressources humaines

Le ministère des Ressources humaines a hérité en avril 1999 du système d'information sur les ressources humaines du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Ce système était désuet, non conforme au programme Y2K et n'avait fait l'objet d'aucun entretien depuis décembre 1999. Par conséquent, le ministère tient à jour plusieurs bases de données manuelles et électroniques, ce qui complique, limite et rallonge la recherche d'information. C'est pourquoi nous réduisons graduellement notre dépendance à ces systèmes.

Ainsi, le gouvernement du Nunavut a besoin d'un système intégré de ressources humaines et de comptabilité pour répondre aux demandes, fournir des analyses statistiques de la fonction publique, ainsi que des rapports sur tous les aspects se rapportant à ses employés (c'est-à-dire la rémunération, les postes, etc.). Les ministères des Ressources humaines et des Finances, avec la collaboration des Services communautaires et gouvernementaux, ont entrepris l'implantation d'un nouveau système de ressources humaines et de comptabilité appelé Personality 2000 ou communément P2K. Les volets ressources humaines et comptabilité de ce système intégré (P2K) sont en opération depuis avril 2005. Le module sur les congés et l'assiduité seront opérationnels d'ici la fin de l'exercice 2005-2006.

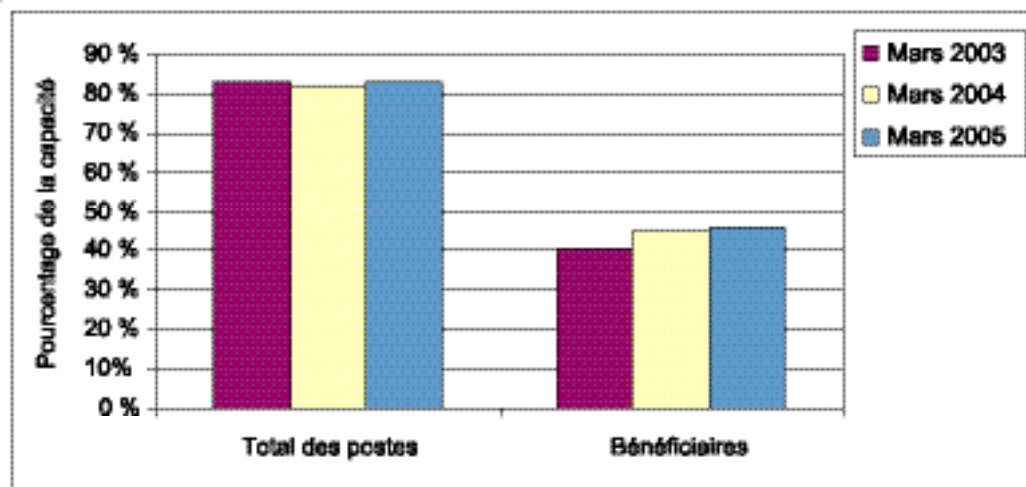
7. Profil de l'effectif

L'information contenue dans la présente section du rapport provient des données sur la rémunération de mars 2004 et de mars 2005, ainsi que des rapports de « *Vers une fonction publique représentative* » de mars 2004 et mars 2005. L'information relative aux concours provient de la base de données sur les concours du ministère des Ressources humaines.

Le ministère des Ressources humaines poursuit ses efforts en vue d'améliorer ses modes de collecte de renseignements par la mise en oeuvre de son nouveau système de ressources humaines et de comptabilité.

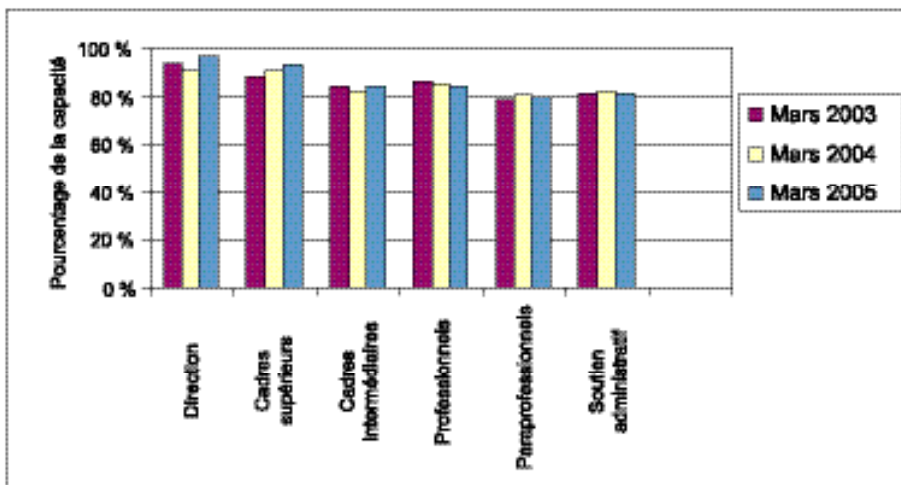
En mars 2005, l'âge moyen d'un travailleur à temps plein était de 41 ans; son salaire moyen était de 63 853 \$ par année et il comptait en moyenne 5,75 années consécutives au service de la fonction publique. L'âge moyen d'un employé bénéficiaire était de 41 ans; son salaire moyen était de 57 744 \$ par année et il comptait en moyenne 6,7 années consécutives de service.¹ L'âge moyen d'une employée bénéficiaire était de 40 ans; son salaire moyen était de 54 531 \$ et elle comptait en moyenne 7 années consécutives de service. Dans le groupe des non-bénéficiaires, l'âge moyen d'un travailleur à temps plein était de 43 ans; son salaire moyen était de 74 794 \$ par année et il comptait en moyenne 4,8 années consécutives de service. L'âge moyen d'une employée était de 40 ans; son salaire moyen était de 68 343 \$ par année et elle comptait en moyenne 4,4 années consécutives de service.

Capacité de dotation et représentation inuite de mars 2003 à mars 2005

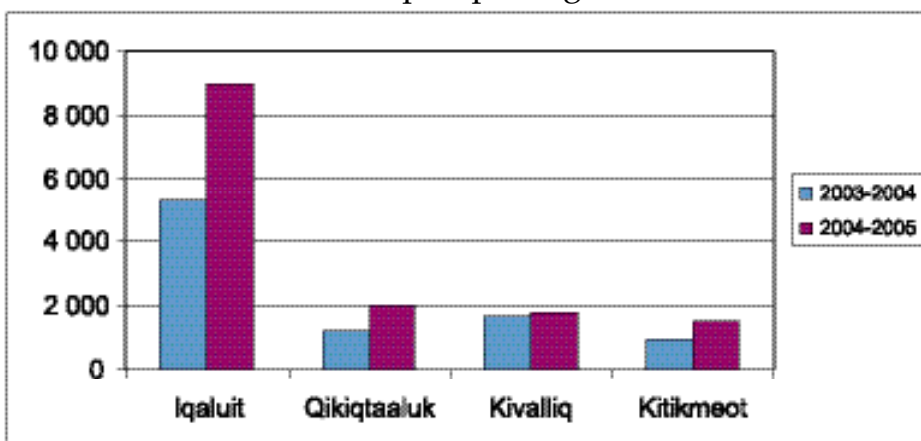


¹ Les moyennes pour les âges, salaires et années consécutives de service ne concernent que les employés à temps plein.

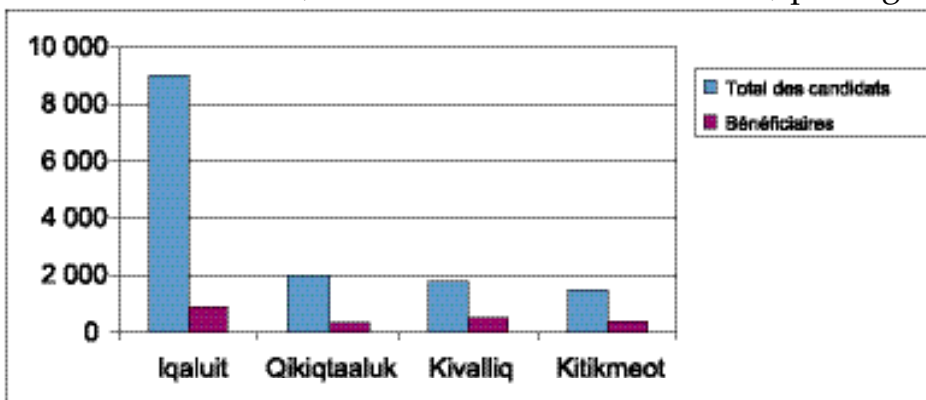
Distribution selon les catégories professionnelles de mars 2003 à mars 2005



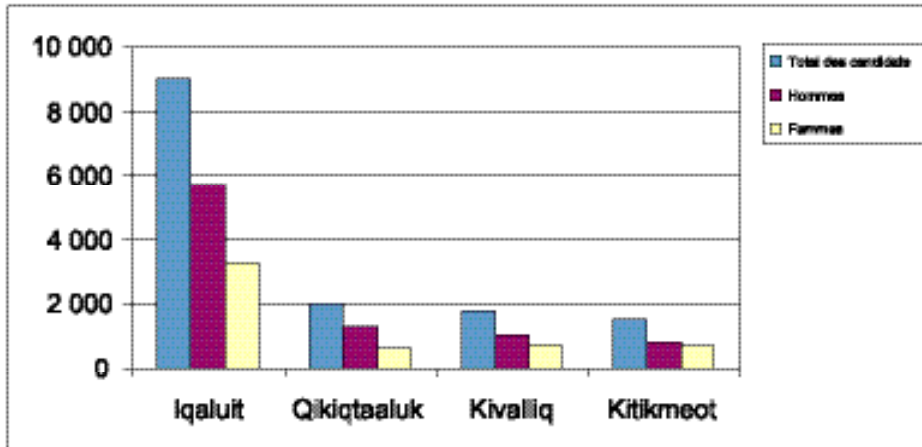
Total des demandes d'emploi par région de 2003 à 2005



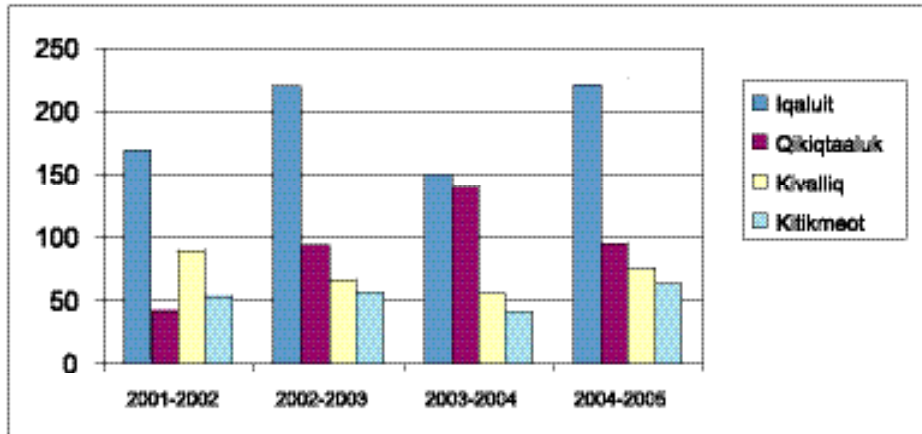
Total des candidats, et des candidats bénéficiaires, par région en 2004-2005



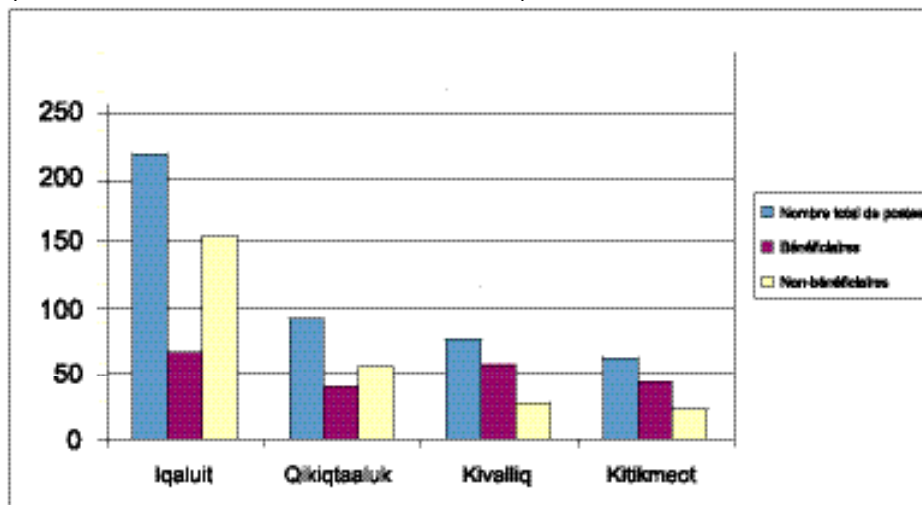
Total des candidats, et distribution selon le sexe, par région en 2004-2005



Total des personnes embauchées par région de 2001 à 2005



Total des personnes embauchées par région (bénéficiaires et non-bénéficiaires) en 2004-2005



Embauche de bénéficiaires par communauté

	Mars 2004			Mars 2005		
	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% des bénéficiaires	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% des bénéficiaires
BAFFIN	1 506	617	41 %	1660	691	42 %
Arctic Bay	37	21	57 %	41	25	61 %
Cape Dorset	88	42	48 %	84	38	45 %
Clyde River	38	23	61 %	44	27	61 %
Grise Fiord	7	4	57 %	16	11	69 %
Hall Beach	30	18	60 %	35	17	49 %
Igloolik	99	61	62 %	105	59	56 %
Iqaluit	912	268	29 %	1004	312	31 %
Kimmitut	24	13	54 %	28	16	57 %
Nanisivik	5	5	100 %	4	4	100 %
Pangnirtung	100	62	62 %	106	65	61 %
Pond Inlet	89	56	63 %	110	68	62 %
Qikiqtarjuaq	25	17	68 %	28	19	68 %
Resolute Bay	16	6	38 %	17	7	41 %
Sanikiluaq	36	21	58 %	38	23	61 %
KIVALLIQ	540	277	51 %	621	326	52 %
Arviat	141	75	53 %	150	87	58 %
Baker Lake	83	42	51 %	116	57	49 %
Chesterfield Inlet	19	12	63 %	20	11	55 %
Coral Harbour	30	21	70 %	32	19	59 %
Rankin Inlet	223	107	48 %	255	128	50 %
Repulse Bay	23	9	39 %	27	12	44 %
Whale Cove	21	11	52 %	21	12	57 %
KITIKMEOT	380	196	52 %	394	207	53 %
Bathurst Inlet	1	1	100 %	1	1	100 %
Cambridge Bay	155	77	50 %	156	70	45 %
Gjoa Haven	62	37	60 %	61	41	67 %
Kugaaruk	31	19	61 %	32	20	63 %
Kugluktuk	96	44	46 %	107	56	52 %
Taloyoak	35	18	51 %	37	19	51 %
Umingmaktok	0	0	-	0	0	-
AUTRES	13	8	62 %	16	8	50 %
Churchill	3	2	67 %	3	2	67 %
Ottawa	2	1	50 %	3	1	33 %
Winnipeg	8	5	63 %	10	5	50 %
TOTAL POUR L'ENSEMBLE	2 439	1 098	45 %	2 691	1 232	46 %

Embauche de bénéficiaires par ministère

MINISTÈRE	Mars 2004			Mars 2005		
	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% Bénéficiaires	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% Bénéficiaires
Services communautaires et gouvernementaux*	-	-	-	253	100	40 %
Gouvernement communautaire et Transport*	136	53	39 %	-	-	-
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	41	27	66 %	60	30	50 %
Développement économique et Transport*	-	-	-	100	45	45 %
Éducation	894	434	49 %	894	447	50 %
Environnement	-	-	-	89	37	42 %
Exécutif et Affaires inter-gouvernementales	36	19	53 %	39	22	56 %
Finance	123	42	34 %	128	49	38 %
Santé et Services sociaux	472	232	49 %	543	255	47 %
Ressources humaines	60	22	37 %	63	25	40 %
Justice	172	55	32 %	195	73	37 %
Bureau de l'Assemblée législative	25	11	44 %	24	12	50 %
Travaux publics et Services*	181	74	41 %	-	-	-
Développement durable*	117	54	46 %	-	-	-
Collège de l'Arctique du Nunavut	122	49	40 %	99	40	40 %
Société de l'habitation du Nunavut	60	26	43 %	63	29	46 %
Société de l'énergie Qulliq	N/A	N/A	N/A	141	68	48 %
TOTAL POUR L'ENSEMBLE	2439	1098	45 %	2691	1232	46 %

* Reflète la restructuration du gouvernement en 2004.

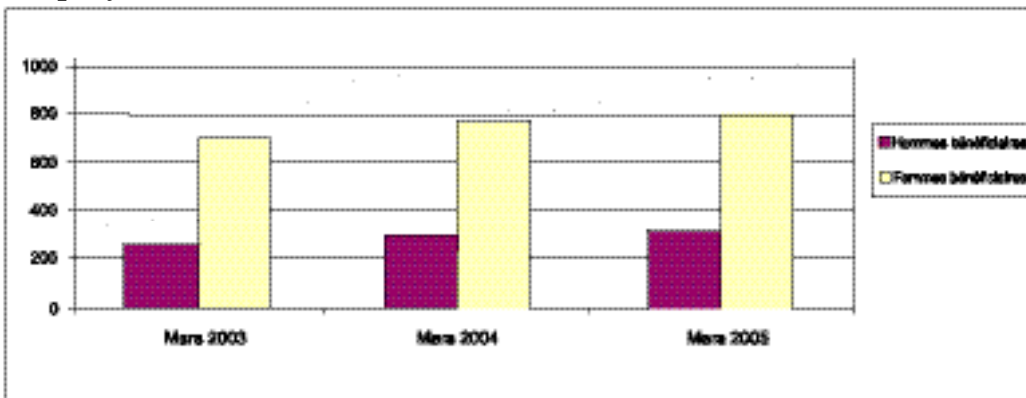
Embauche des bénéficiaires par catégorie professionnelle

	Mars 2004			Mars 2005		
	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% Bénéficiaires	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% Bénéficiaires
Direction	30	14	47 %	35	16	46 %
Cadres supérieurs	108	25	23 %	125	27	22 %
Cadres intermédiaires	293	58	20 %	348	77	22 %
Professionnels	848	215	25 %	910	214	24 %
Paraprofessionnels	770	457	59 %	806	491	61 %
Soutien administratif	390	329	84 %	467	407	87 %
TOTAL	2 439	1 098	45 %	2 691	1 232	46 %

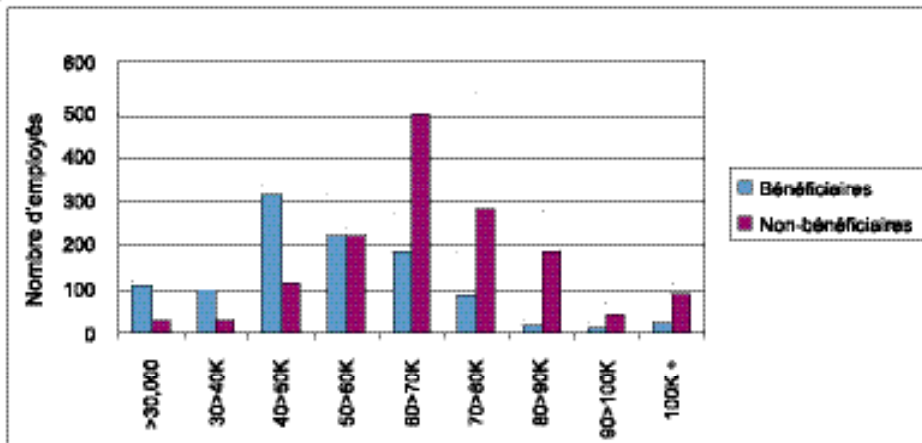
Employés selon le sexe de mars 2003 à mars 2005



Employés selon le statut de bénéficiaire et le sexe de mars 2003 à mars 2005

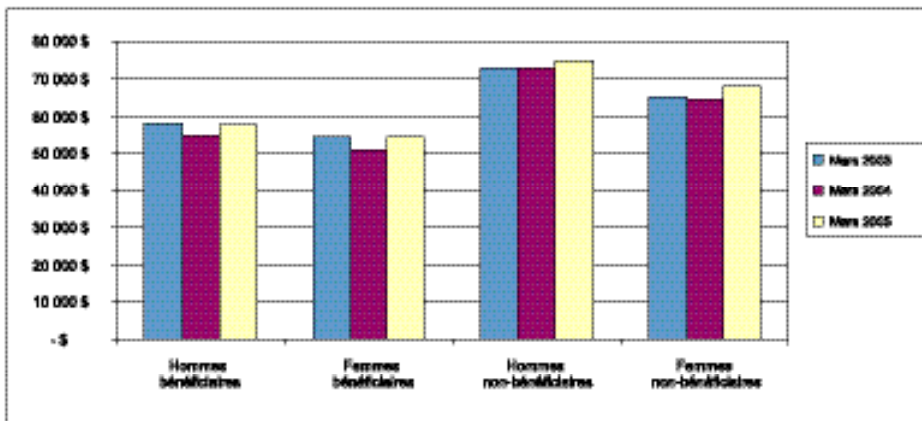


Employés selon la fourchette salariale et le statut de bénéficiaire* - Mars 2005



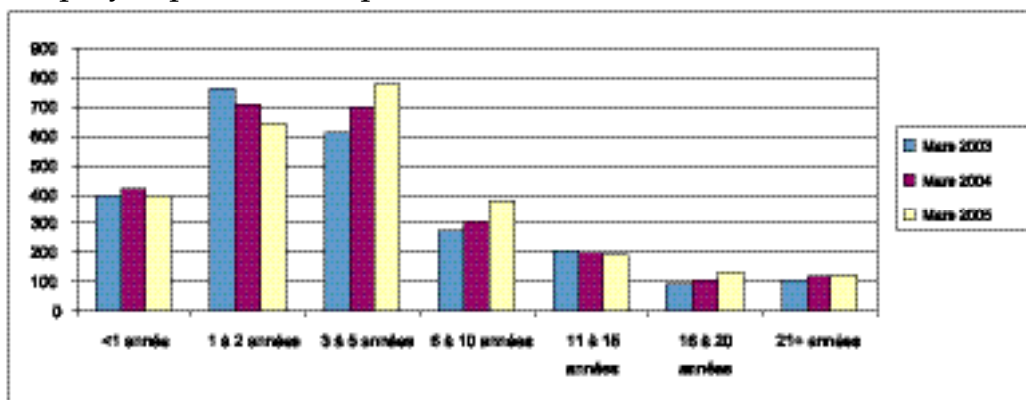
* employés à plein temps

Salaires annuels moyens selon le statut de bénéficiaire et le sexe*

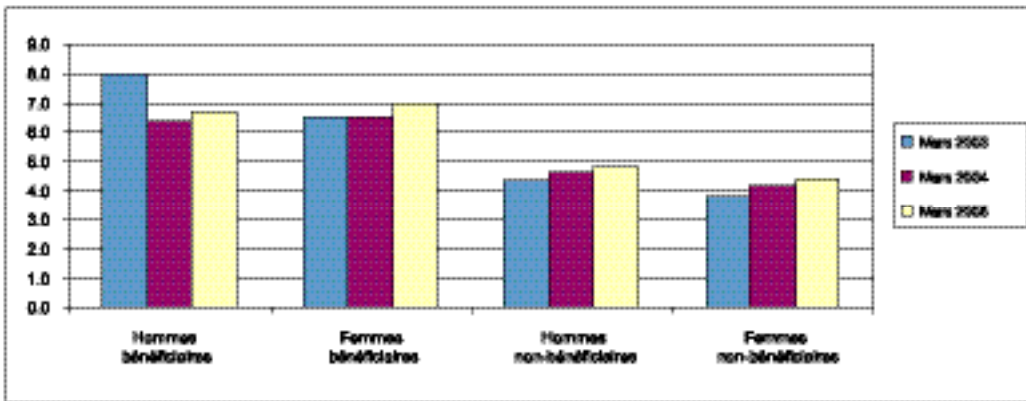


** Employés à plein temps

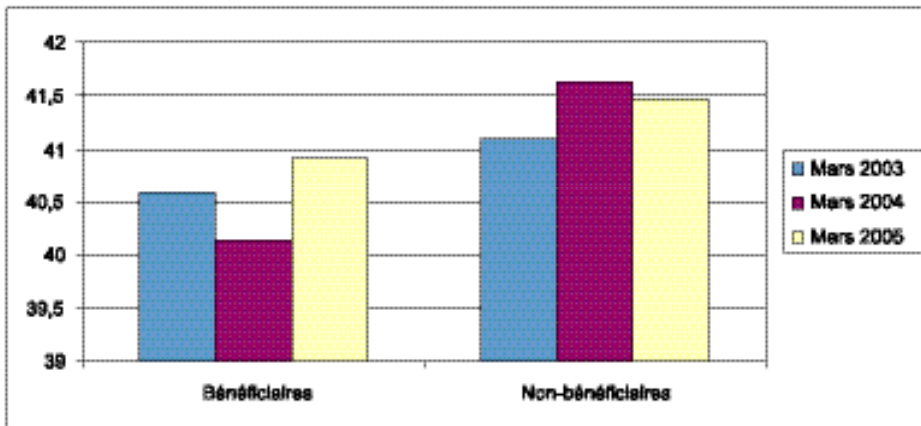
Employés permanents par années de service



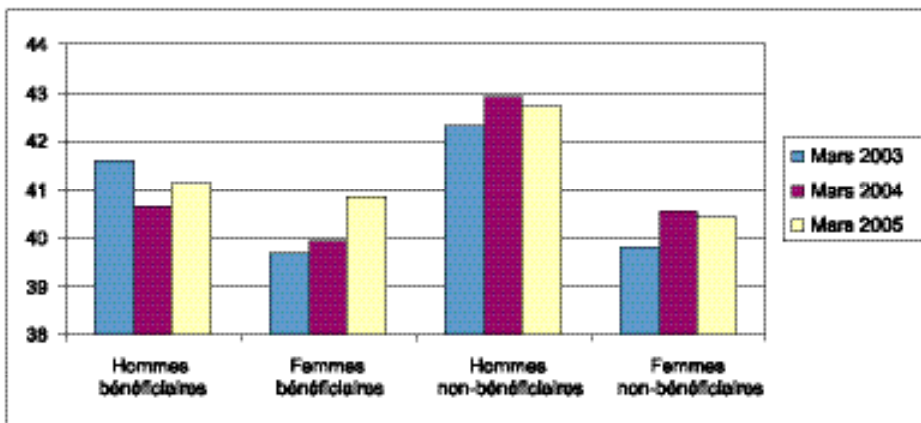
Nombre moyen d'années de service selon le statut de bénéficiaire et le sexe



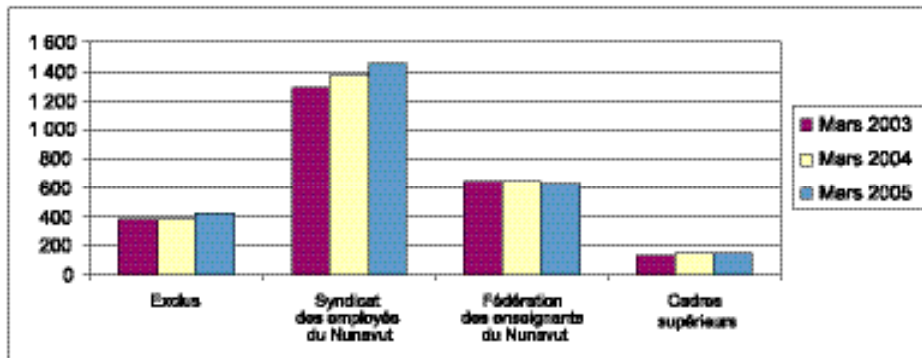
Âge moyen des employés selon le statut de bénéficiaire



Âge moyen des employés selon le statut de bénéficiaire et le sexe



Employés selon le groupe de paie de mars 2003 à mars 2005



Roulement du personnel* selon le groupe de paie

GRUPE D'EMPLOYÉS	Taux de départ (%) 2000**	Taux de départ (%) 2001**	Taux de départ (%) 2002**	Taux de départ (%) 2003-2004***	Taux de départ (%) 2004-2005~
Employés exclus	41 %	26 %	19 %	18 %	15 %
Fédération des enseignants du Nunavut	34 %	21 %	21 %	18 %	21 %
Cadres supérieurs	36 %	19 %	13 %	13 %	13 %
Syndicat des employés du Nunavut	27 %	34 %	18 %	20 %	17 %
TOTAL	31 %	28 %	19 %	18 %	18 %

* Employés quittant le Gouvernement du Nunavut.

** Année civile

*** Données recueillies sur une période de 15 mois (du 31 déc.2003 au 31 mars 2004) mais pondérées pour qu'elles correspondent à un taux de départ basé sur 12 mois.

~ Données recueillies pour l'exercice 2004-2005

