



ᑲᑲᑲᑲ ᑲᑲᑲᑲ ᑲᑲᑲᑲ ᑲᑲᑲᑲ
Building *Nunavut* Together
Nunavut liuqatigiingniq
Bâtir le *Nunavut* ensemble

RAPPORT ANNUEL DE LA FONCTION PUBLIQUE 2017-2018



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

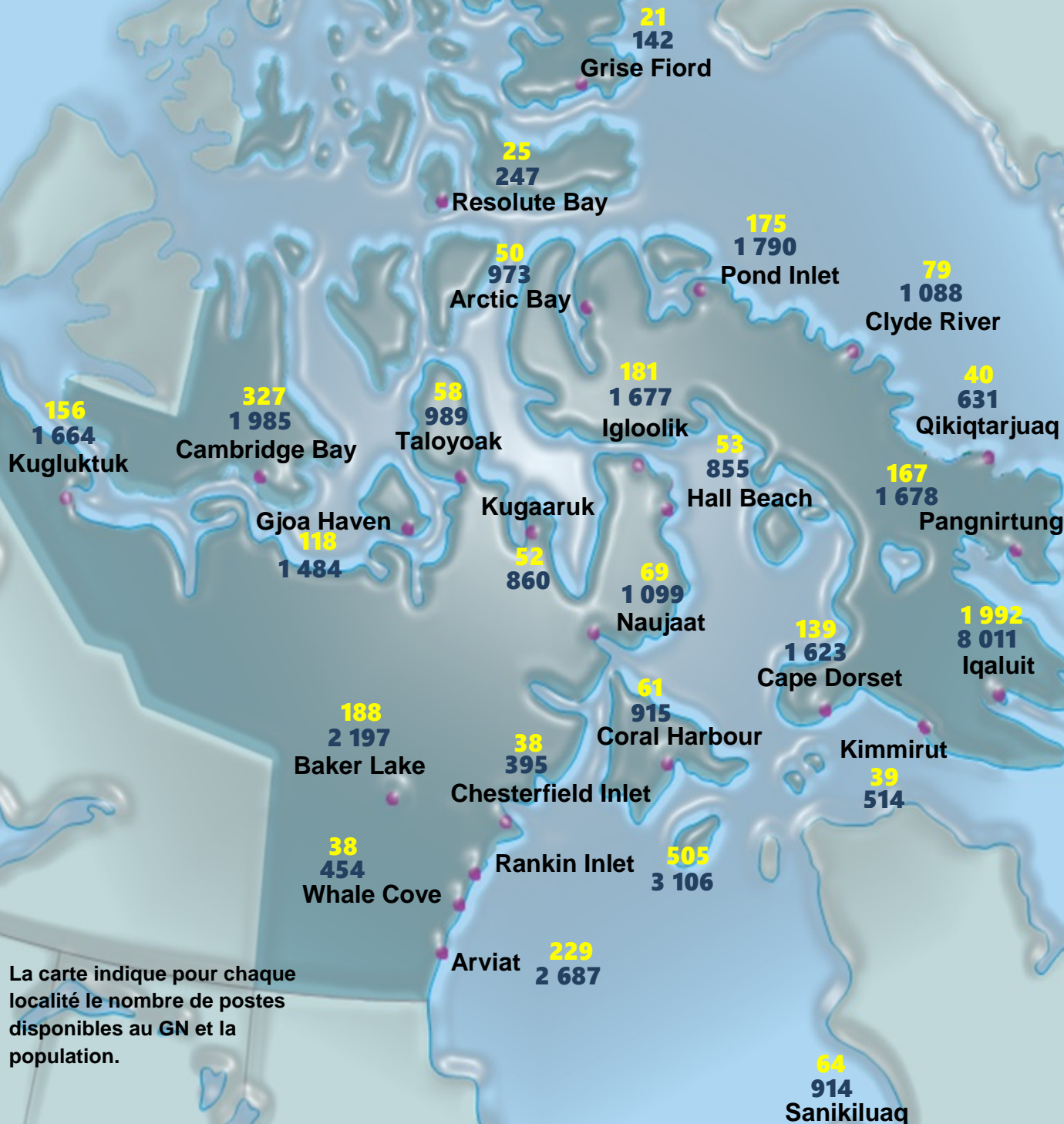
4 885

(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 Takoongagak, 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

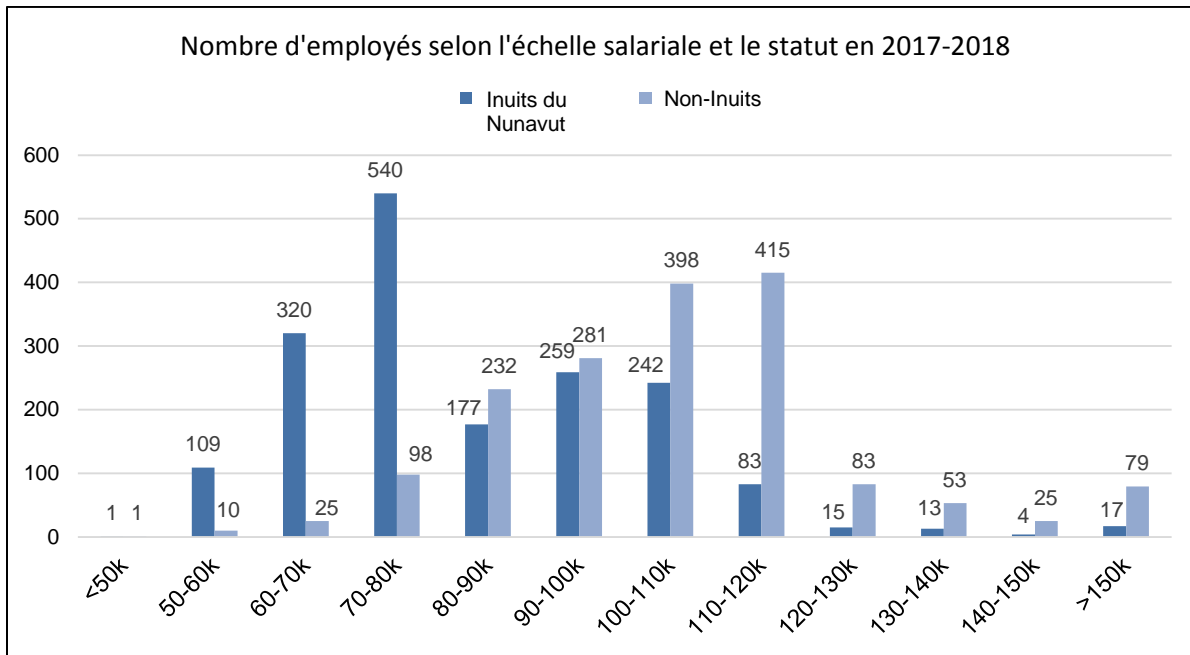
Le GN est déterminé à atteindre les objectifs du chapitre 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut en se dotant d'une main-d'œuvre représentative. Par la publication des rapports trimestriels *Vers une fonction publique représentative*, il surveille continuellement les taux de postes 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.

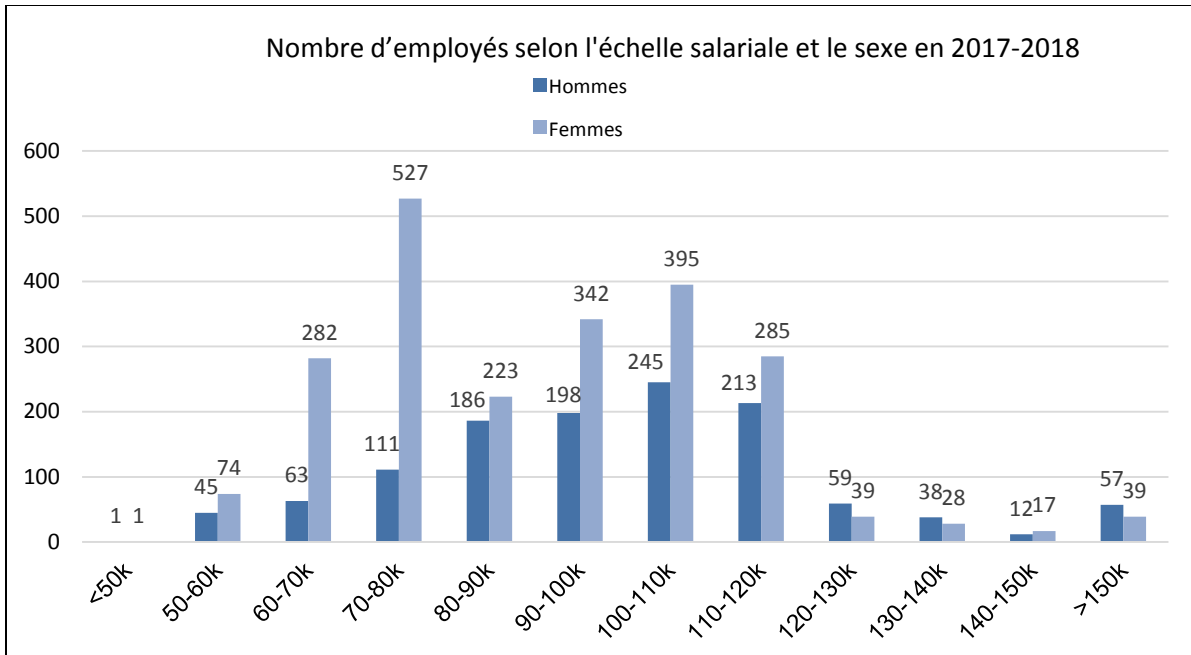
Au fil des ans, le pourcentage d'Inuits dans la fonction publique est demeuré relativement stable, à 50 % de l'effectif total. Cependant, ce chiffre ne rend pas compte de l'augmentation substantielle du nombre total d'Inuits du Nunavut embauchés par le GN année après année. Entre 2007 et 2018, 1 135 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

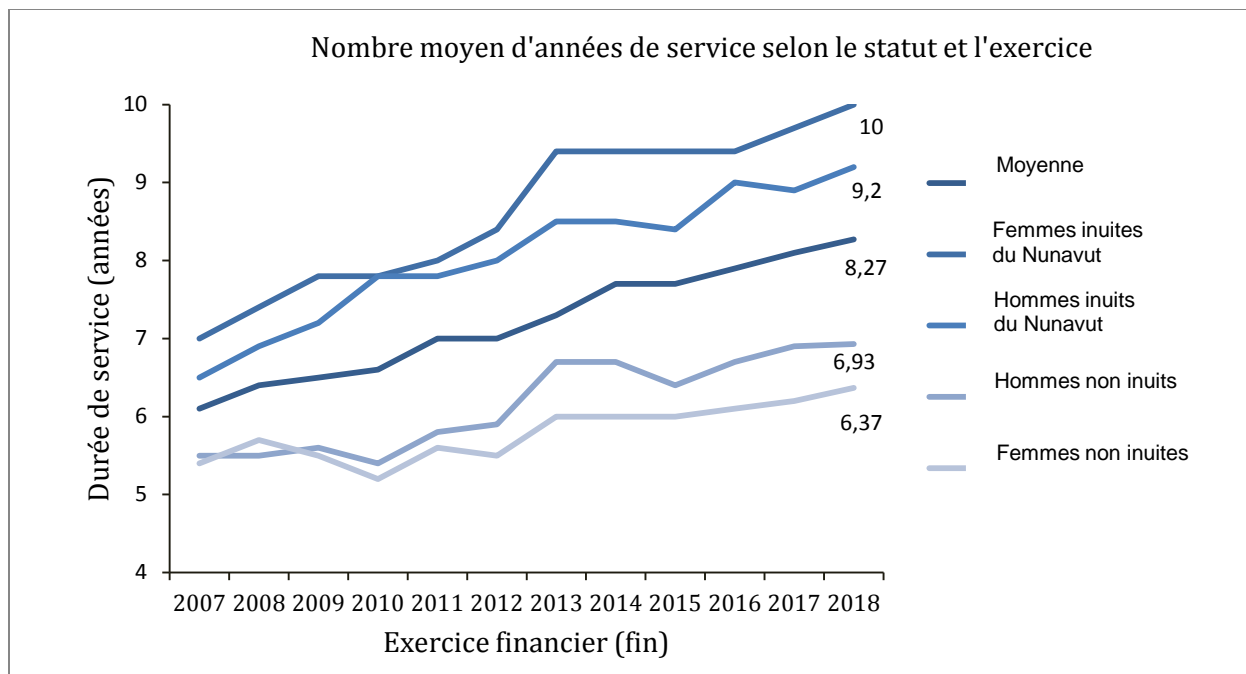
Le salaire de base annuel moyen des employés du GN est de 95 486 \$. Le salaire moyen annuel pour un inuit du Nunavut est de 84 718 \$ et de 106 485 \$ pour un non inuit. Le salaire moyen d'une employée s'élève à 92 061 \$, contre 101 798 \$ pour un employé. Ces écarts peuvent s'expliquer par les différences 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.

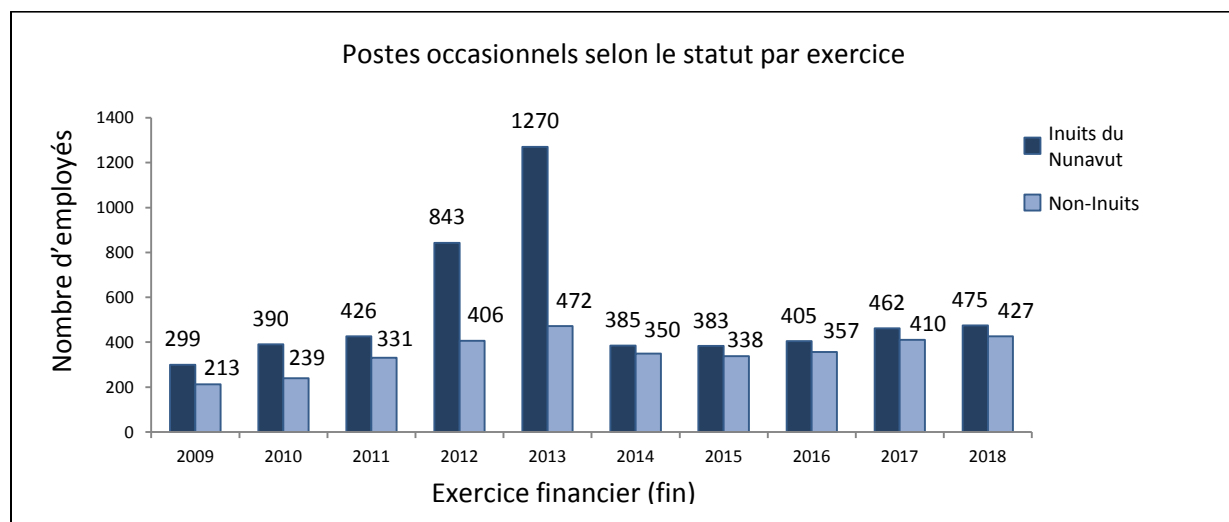
Postes occasionnels et de relève

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)

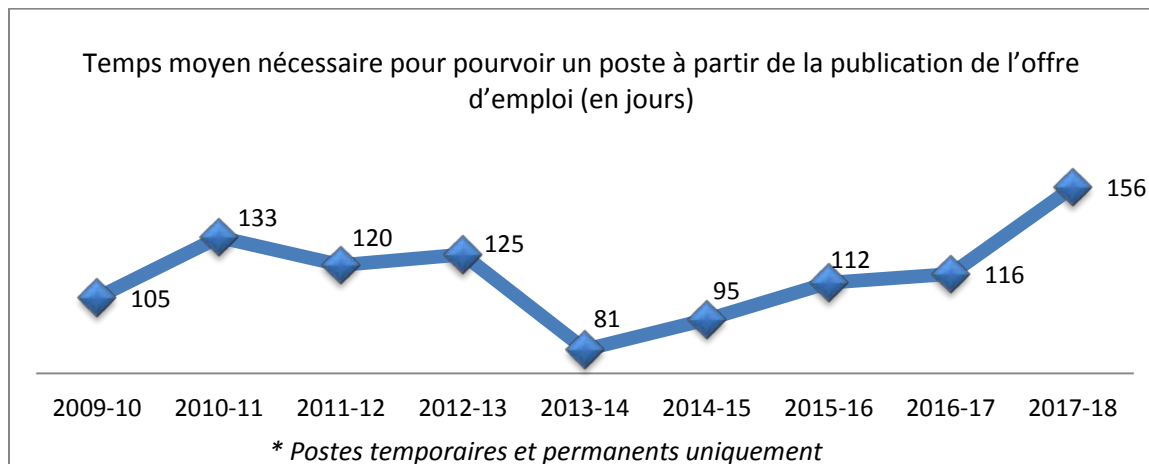
| | Femmes | | | Hommes | | Inuits du Nunavut | | Non-Inuits | |
|-------------------------|------------------------|------------------|----|------------------|----|-------------------|----|------------------|----|
| | N ^{bre} total | N ^{bre} | % | N ^{bre} | % | N ^{bre} | % | N ^{bre} | % |
| Nombre 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.

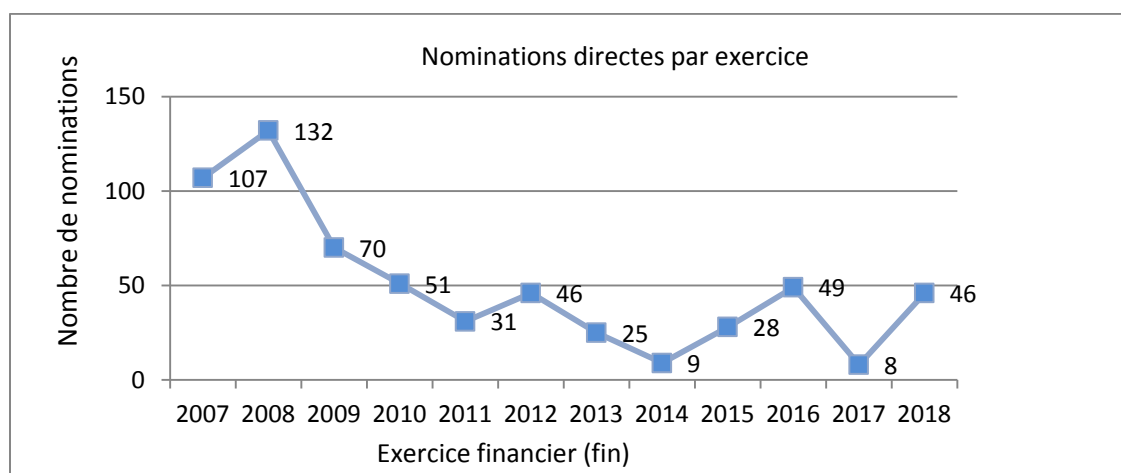
Au total, 64 appels ont été entendus en 2017-2018, ce qui représente une légère baisse par rapport aux 71 appels entendus en 2016-2017. De ces 64 appels, 10 ont été accueillis.

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 Amaaqaarniq, 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% |
| Kimmirut | 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% |
| Igloolik | 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% |
| Professionnels | 21.00 | 8.00 | 13.00 | 62% | 3.00 | 23% |
| Paraprofessionnels | 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

| Departments | Stage Sivuliqtiksat | | |
|--|---------------------|---------------------------|--------------|
| | Total Postes | Inuits du Nunavut Pourvus | Capacité (%) |
| 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.