



POLITIQUE EN MATIÈRE D'EMBAUCHE DANS L'ENSEMBLE DU NUNAVUT Document de ressources pour la formation et le perfectionnement

Le gouvernement du Nunavut (GN) s'est engagé à favoriser l'embauchage des Inuits et la décentralisation et croit qu'une meilleure fonction publique est assurée par des personnes provenant de l'ensemble du territoire. L'observation du principe de l'IQ, qanuqtuurniq (faire preuve d'innovation et d'ingéniosité), et la gestion du personnel qui travaille dans d'autres bureaux peuvent nécessiter que les gestionnaires et les superviseurs du GN usent de créativité et d'ingéniosité pour veiller à ce que les membres du personnel prospèrent dans ces conditions. Le GN s'est engagé à aider les ministères à assurer une gestion efficace tout en mettant en œuvre la politique en matière d'embauche dans l'ensemble du Nunavut du GN. Le présent document fait état des différentes options offertes en soutien à cette initiative.

Orientation

- [Programme d'orientation culturelle](#) – Ce programme comprend souvent des aînés, des gardiens du savoir et des invités-conférenciers qui abordent essentiellement l'Inuit Qaujimagatuqangit, notamment l'histoire du Nunavut, les valeurs sociétales inuites, l'Accord du Nunavut et les activités culturelles inuites. Ce cours d'une journée est offert en ligne, et en personne pour certaines collectivités.
- [Programme d'orientation des employés](#) – Ce programme est conçu pour aider les employés du GN à comprendre les mandats et les processus, les questions de santé et de sécurité, la rémunération et les avantages sociaux, ainsi que les possibilités de formation et de perfectionnement professionnel du GN. Ce cours d'une journée est offert en ligne, et en personne pour certaines collectivités.

Pour en savoir plus ou pour vous inscrire à ces possibilités, consultez le [calendrier de formation du GN](#).

Formation et perfectionnement

La Division de la formation de la fonction publique du ministère des Ressources humaines coordonne les possibilités de formation de la fonction publique pour les effectifs du gouvernement du Nunavut. Sont présentés ci-dessous certains des cours offerts aux employés du GN qui peuvent être recommandés aux employés dans le cadre des arrangements de lieu de travail flexible. Le [calendrier de formation du GN](#) est fréquemment mis à jour et offre souvent une sélection de cours et de programmes dans les domaines ci-dessous.

Compétences informatiques



- Développer une approche communicationnelle qui renforce votre présence et votre influence comme leader
- Compétences en gestion pour les non-gestionnaires

Formation en gestion à distance

Le GN reconnaît que certaines compétences particulières sont utiles à la gestion d'employés situés à un autre emplacement. Les superviseurs et les gestionnaires souhaitant suivre une formation pour l'acquisition de ces compétences peuvent trouver des cours dans le [calendrier de formation du GN](#). La formation est offerte sous forme de cours distincts ou de programmes tout au long de l'exercice financier. Parmi ces cours, notons :

- Programme sur la gestion à distance – MS Teams
- Gérer des équipes à distance
- Le leadership au service du bien-être et de la résilience

Formation et perfectionnement professionnel pour les employés inuits du GN

Le chapitre 23 de l'Accord du Nunavut exige que le GN ait un représentant de la fonction publique au Nunavut. Conformément à cet objectif, le GN offre différentes possibilités de formation et de perfectionnement professionnel ([initiatives de formation Sivumuagatiqiiit](#)) à l'intention des employés inuits du GN au Nunavut qui contribueront à un avancement de carrière efficace et qui pourraient être inclus dans les plans de formation des employés inuits.

- [Programme de parrainage des études Amaaqtaarniq](#) – Programme servant à financer un congé d'études postsecondaires à l'intention des employés inuits du GN afin de doter les postes difficiles à pourvoir au GN.
- [Programme d'enrichissement professionnel](#) – Programme permettant à un participant de travailler dans le domaine de son choix pour un maximum de douze mois afin d'acquérir de l'expérience de travail.
- [Programme de stages Sivuliqtiksatsat](#) – Programme de stages pratiques visant à accroître la représentation inuite dans les postes de cadres (directeur, gestionnaire, superviseur, etc.) et de spécialistes (propres à un ministère) au GN.

Frais pour le perfectionnement professionnel

Comme il est énoncé à la [directive 310, Professional Development Fees](#), du [Manuel des ressources humaines](#), les employés nécessitant des cours et des programmes qui ne sont pas immédiatement offerts dans le [calendrier de formation du GN](#) ou auprès d'un ministère, à l'interne, peuvent présenter une demande de financement auprès du ministère afin de suivre des cours extérieurs. Ces cours doivent porter sur le domaine de la gestion à distance ou tout autre sujet dont l'employé a besoin pour exécuter ses fonctions efficacement.



Fonds de formation du GN

Le GN supervise également deux fonds de soutien à la formation. Le premier, le [Fonds de formation](#), peut être utile pour un ministère recherchant une formation spécialisée ou un cours de perfectionnement professionnel personnalisé qui ne figure pas dans le [calendrier de formation du GN](#). Le fonds couvre les frais de déplacement pour les enseignants ainsi que les frais de déplacement aérien, jusqu'à concurrence d'un certain montant, des employés du GN travaillant au Nunavut pour suivre une formation spécialisée en personne (nécessitant approbation).

Fonds de déplacement pour formation du GN

Le deuxième, le [Fonds de déplacement pour formation](#), permet aux employés inuits de se rendre dans d'autres collectivités à l'intérieur ou à l'extérieur du Nunavut pour suivre des cours de formation du GN. Toute l'information sur chacun de ces fonds figure sur le site Web du gouvernement du Nunavut.

Gestion du rendement

Tous les employés du GN, y compris ceux prenant part à des arrangements de lieu de travail flexible, ont droit à une évaluation du rendement annuelle. Conformément à la politique en matière d'embauche dans l'ensemble du Nunavut, cette évaluation du rendement annuelle devrait être réalisée en personne (ou à distance, au besoin). Les réunions courantes peuvent être faites par vidéoconférence ou appel téléphonique. Les superviseurs et les employés communiqueront aussi régulièrement par courriel.

La [directive 316, Système de gestion du rendement](#), comprend un document de directives ainsi que différents gabarits à l'appui de ce processus :

[Performance Management Guidelines Handbook](#) (en anglais seulement)

[Formulaire d'établissement des objectifs et des normes](#)

[Plan de formation et de perfectionnement](#)

[Formulaire d'évaluation du rendement](#)

[Formulaire d'évaluation – Période d'essai](#)

Élaboration du plan de formation et de perfectionnement

Le [plan de formation et de perfectionnement](#) offre une bonne occasion aux superviseurs du GN de collaborer avec leurs employés et d'écouter leurs idées sur leur avenir au sein du GN. Le plan peut mettre en relief les objectifs du ministère ainsi que les aspirations de carrière des employés, comme cela est indiqué à la [directive 316 du Manuel des ressources humaines](#).



Mieux-être des employés

Le GN s'efforce de fournir du soutien global pour la santé des employés. Le [calendrier de formation du GN](#) offrira souvent des cours de soutien du mieux-être et de gestion du stress.

Parmi ces cours, notons :

- Gestion pratique du temps et de la charge de travail
- Faire face à des situations difficiles et délicates
- Diriger avec son intelligence émotionnelle

Tous les employés du GN peuvent aussi accéder au [Programme d'aide aux employés et à leur famille](#), qui est conçu pour offrir du counseling gratuit et personnel aux employés, à leur conjoint et à leurs personnes à charge. Ce service est offert en français et en anglais, ainsi qu'en inuktitut et en inuinnaqtun avec interprétation. Pour accéder à ce service, les employés et leurs proches peuvent téléphoner au 1-800-663-1142.

Des cours sur le perfectionnement personnel et le mieux-être sont aussi offerts sur le [site Web du Programme d'aide aux employés et à leur famille](#), notamment sur les sujets de l'équilibre travail-vie personnelle et de la gestion des finances personnelles.

Conseils et stratégies en matière de gestion et de travail à distance

- On encourage tous les gestionnaires et les superviseurs à communiquer fréquemment et régulièrement avec leurs employés au moyen du téléphone, de courriels, de messages textes ou de Microsoft Teams. Ces communications peuvent avoir des fins professionnelles ou constituer des « pauses-café » virtuelles visant à renforcer le moral de l'équipe.
- Les gestionnaires devraient fixer des rendez-vous hebdomadaires en personne avec les employés si possible, utilisant les téléconférences ou les vidéoconférences pour les employés des autres bureaux. Tous les superviseurs devraient offrir des réunions individuelles en temps réel toutes les semaines à leur personnel.
- Dans le cadre de ces communications régulières, le GN propose d'examiner les questions de travail d'équipe pouvant être soulevées en raison d'un arrangement de lieu de travail flexible, d'en discuter et de rechercher activement une solution aux problèmes de communication.
- Le GN recommande d'utiliser OneDrive pour échanger et organiser les fichiers avec les membres du personnel, car il permet l'accès aux fichiers dans de multiples collectivités. Le lecteur Y est seulement accessible dans une collectivité et n'est donc pas utile pour les personnes ayant des arrangements de lieu de travail flexible.
- La gestion d'un travailleur à distance et le travail à distance même nécessitent une période d'adaptation et l'acquisition de nouvelles compétences. Le GN encourage la



ᐃᑭᑦ ᐅᓂᑦ ᐅᓂᑦ ᐃᑭᑦ ᐃᑭᑦ
Building *Nunavut* Together
Nunavut liuqatigiingniq
Bâtir le *Nunavut* ensemble

ᐃᓂᐅᐱᑦ ᐃᑭᑦ ᐅᓂᑦ ᐅᓂᑦ
Department of Human Resources
Havaktuliqiyikkut
Ministère des Ressources humaines

patience et la communication claire au sujet des attentes et de la flexibilité tout au long de ce processus.

Ressources externes

- La revue [Harvard Business Review](#) fournit des articles détaillés sur les façons de stimuler la participation des employés au moyen de plans de formation. Les méthodes proposées aident à distinguer les responsabilités entre les gestionnaires et les employés concernant les différentes parties du plan de formation.
- La rétroaction fournie au personnel au moyen de la visioconférence peut créer un certain malaise. Cet [article](#) de la Harvard Business Review offre des suggestions pour aider les gestionnaires et les superviseurs à demeurer connectés à leurs employés tout en fournissant de la rétroaction essentielle.
- Le site [Oracle Government Blog](#) énonce 5 aspects importants de la gestion du personnel axée sur les résultats de productivité et la rétroaction par voie virtuelle.