



Gouvernement du Nunavut

2003-2004

Rapport annuel de la fonction publique

Conformément à la Section 3(2) de la Loi sur la fonction publique, j'ai l'honneur de remettre le Rapport annuel de la fonction publique pour la période du 1er avril 2003 au 31 mars 2004.

Le tout, respectueusement soumis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Louis Tapardjuk', written in a cursive style.

L'honorable Louis Tapardjuk
Ministre des Ressources humaines

Table des matières

1. Message du Ministre.....	1
2. Plan d'embauchage des Inuit.....	3
3. Développement des ressources humaines.....	7
4. Évaluation des postes	16
5. Relations avec les employés.....	17
6. Système de gestion des ressources humaines.....	21
7. Profil de l'effectif	22

1. Message du Ministre



En 2003-2004, le gouvernement du Nunavut (GN) a complété sa cinquième année depuis l'élection de sa première Assemblée. Par le biais de la Loi sur la fonction publique et des principes directeurs du mandat Bathurst, le GN a démontré son engagement envers la poursuite de l'excellence dans le développement et la gestion de sa fonction publique. En faisant preuve de leadership et en instaurant des programmes et services, le GN a permis entre 1999 et 2004, de doubler le nombre d'employés et d'augmenter de 945, la représentation d'employés Inuit au sein de la fonction publique du Nunavut.

Le ministère des Ressources humaines joue un rôle important dans l'atteinte de ces objectifs en s'engageant à fournir des services de ressources humaines efficaces et efficients à l'ensemble des ministères, au Collège de l'Arctique du Nunavut et à la Société d'habitation du Nunavut (Nunavut Housing Corporation).

Le rapport annuel de la fonction publique 2003-2004 fournit de l'information sur les effectifs du GN. Il met également en lumière, plusieurs réalisations menées à terme durant l'année dans le cadre de nos obligations légales en vertu de l'Article 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut visant à créer une fonction publique représentative de la population.

La priorité du ministère est toujours le Plan d'embauchage des Inuit. Le ministère appuie le plan à l'aide de programmes qui permettent de réduire les obstacles à l'embauche des Inuit ainsi que par de la formation et du développement novateurs s'adressant principalement aux bénéficiaires inuit. Nous continuons à créer des partenariats aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du gouvernement du Nunavut afin d'élargir le rayonnement du Plan d'embauchage des Inuit et pour profiter du partage d'expertise et de ressources.

Nous continuons d'appliquer les valeurs de la société inuit par le biais de la Inuit Qaujimagatuqangit, comme base aux politiques de ressources humaines et aux pratiques en milieu de travail.

J'aimerais ici souligner le travail extraordinaire du personnel du GN qui a su répondre avec efficacité aux nombreux défis des cinq dernières années. J'ai la certitude que le personnel continuera à fournir aux Nunavummiut des services efficients dans le futur.

J'espère que le Rapport annuel de la fonction publique 2003-2004 sera pour vous une source d'information intéressante.

Note :

Les sources de toutes les statistiques contenues dans ce rapport proviennent des données recueillies auprès du ministère des Ressources humaines et du Service de la paie du ministère des Finances. Les statistiques des effectifs ne comprennent pas les employés occasionnels.

Le présent rapport fournit des statistiques et de l'information sur les neuf ministères du gouvernement du Nunavut (en date du 31 mars 2004), la Société d'habitation du Nunavut et le Collège de l'Arctique du Nunavut. Cependant, ce rapport ne comprend pas de statistiques et d'information se rapportant à la Société de l'énergie du Nunavut (Nunavut Power Corporation) et au Bureau de l'indemnisation des accidents de travail du Nunavut (Workers' Compensation Board of Nunavut).

2. Plan d'embauchage des Inuit

Le Plan d'embauchage des Inuit (PEI) a été créé par le gouvernement du Nunavut afin de répondre à ses obligations en vertu de l'Article 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN). Le plan est conçu de façon à augmenter la représentation des bénéficiaires inuit au sein de la fonction publique, afin que l'effectif du gouvernement soit plus représentatif de la population et ce, pour l'ensemble des catégories professionnelles.

Le ministère des Ressources humaines a, sur une base trimestrielle, suivi de près les statistiques dans le but d'analyser l'écart existant entre l'embauche de bénéficiaires et de non-bénéficiaires au sein du GN. Il incombe également au ministère de préparer un rapport trimestriel intitulé « Vers une fonction publique représentative » qui peint le portrait du nombre de bénéficiaires à l'emploi du GN. Le rapport le plus récent est disponible sur le portail électronique du GN au www.gov.nu.ca.

Sur l'ensemble, la représentation des bénéficiaires au sein du gouvernement a augmenté à 45 % en mars 2004, alors qu'elle se situait à 41 % en mars 2003. La représentation des bénéficiaires a été plus grande dans les postes administratifs et paraprofessionnels. La représentation la plus faible se retrouve dans les postes de cadres supérieurs, cadres intermédiaires et ceux des catégories professionnelles. Les ministères ont identifié ces groupes comme prioritaires dans leurs efforts d'éducation et de formation, ainsi que dans les programmes mis de l'avant en matière d'encadrement et de planification de la relève.

Les statistiques et tendances détaillées concernant l'embauche des bénéficiaires par communauté, ministère et groupe professionnel sont présentées dans la section Profil de l'effectif à la fin du présent rapport.

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

En janvier 2000, le Plan d'embauchage des Inuit du gouvernement du Nunavut a été approuvé en principe par le cabinet avec la directive que soit créé un programme de mise en oeuvre. Dans les 2 dernières années, le ministère des Ressources humaines, en collaboration avec le Comité interministériel du programme de mise en oeuvre du Plan d'embauchage des Inuit (Interdepartmental Inuit Employment Implementation Plan Committee) et l'ensemble des ministères du GN, a développé une stratégie de mise en oeuvre à l'échelle du gouvernement et des programmes de mise en oeuvre individuels pour les ministères. Le plan quinquennal de mise en oeuvre à l'échelle du gouvernement a reçu l'aval du cabinet en novembre 2003. Il aborde la nécessité présente et à venir d'investir dans le capital humain du Nunavut et de bâtir sur les forces et expériences des employés actuels afin d'encadrer et aider les nouveaux employés. Il fournit un plan détaillé pour la période de 2003 à

2008 et définit comme objectif clair l'atteinte d'une représentation inuit de 50 % dans l'ensemble des ministères et des catégories professionnelles d'ici 2008. Il est prévu que les programmes de mise en œuvre individuels pour les ministères, en soutien à la stratégie de mise en œuvre à l'échelle du gouvernement, seront complétés en 2004-2005.

Groupe de travail bilatéral de l'Article 23

En vertu du protocole « Iqqanaijaqatigiit – Working Together », le gouvernement du Nunavut et la Nunavut Tunngavik Incorporated (NTI) ont conclu de maintenir leur travail de coopération sur des questions d'intérêts mutuels. Il est prévu qu'un nouveau groupe de travail bilatéral de l'Article 23 soit formé entre les deux parties pour l'automne 2004. Ce groupe de travail bilatéral a pour but de fournir des recommandations et conseils au GN et à la NTI sur des sujets se rapportant à l'augmentation et au maintien d'emplois occupés par des Inuit au sein du GN. Le mandat du groupe de travail a été prolongé de 12 mois à partir de la date de signature de leur entente visant à remplir le mandat.

Priorité d'embauchage

En appui à l'Article 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut, la priorité sera accordée aux candidats et candidates bénéficiaires lors du processus d'embauchage. Afin d'atteindre cet objectif, plusieurs mesures ont été prises et de nouvelles initiatives ont été instaurées. Les bénéficiaires sont encouragés à postuler pour les postes et ils ont priorité lors de l'embauche d'employés permanents, occasionnels et de ceux embauchés dans le cadre d'emplois d'été pour étudiants.

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

Lors de la présélection, les candidats et candidates bénéficiaires sont triés et interviewés en premier, avant que ne soient vus les candidats et candidates non bénéficiaires. Les autres candidats et candidates sont considérés seulement lorsque aucun candidat bénéficiaire n'a été retenu.

Programme d'emploi d'été pour étudiants

Le Programme d'emploi d'été pour étudiants du gouvernement du Nunavut a été créé dans le but d'encourager les jeunes du Nunavut à poursuivre leurs études et de leur fournir des emplois d'été significatifs dans la fonction publique du Nunavut.

En 2003, le programme a répondu à la demande de participation de 141 étudiants (dont 70 % étaient bénéficiaires). En plus d'appliquer de façon continue la Politique de priorité d'embauchage, les efforts déployés ont ciblé également les élèves de niveau secondaire du Nunavut et ceux de niveau collégial, ainsi que les Nunavummiut qui poursuivent des études postsecondaires dans des institutions situées à l'extérieur du territoire.

« Sivuliqtiksat » – Programme de développement des cadres supérieurs

En janvier 2003, le ministère des Ressources humaines lançait un programme de perfectionnement en gestion sur 2 ans dont l'objectif était de préparer les bénéficiaires à assumer des rôles de gestion dans la fonction publique. Cette initiative de planification de la relève tente de remédier à l'actuelle sous-représentation des bénéficiaires dans les postes de direction et de gestion (20 % en date du 31 mars 2004). Un total de 11 stagiaires ont été embauchés. Ils terminent présentement les objectifs de leur plan d'apprentissage par le biais d'une formation en cours d'emploi, de l'achèvement de cours d'enseignement à distance et par la participation à des cours théoriques. L'orientation, l'encadrement et les échanges d'affectation de travail font également partie de ce programme.

En raison du succès de la première initiative, il est prévu que des offres pour former un second groupe de stagiaires en 2004-2005 soient affichées. Cette deuxième vague de postes de stagiaires devrait se concentrer, selon les attentes, sur les postes de gestion de projets en plus de ceux de cadres supérieurs du premier groupe de stagiaires.

La faculté de droit « Akitsiraq Law School »

L'Akitsiraq Law School est un programme entièrement accrédité (B. en Dr.) et administré en partenariat entre la Akitsiraq Law School Society, la faculté de droit de l'université de Victoria et le Collège de l'Arctique du Nunavut. Le gouvernement du Nunavut, le ministère de la Justice du Canada, la GRC ainsi que 3 associations inuit régionales fournissent aux étudiants un soutien au parrainage au cours de leurs études. L'Akitsiraq Law School est la première faculté de droit autochtone au Canada située à l'extérieur des grandes universités qui dispense une formation axée sur les besoins en formation des Inuit du Nunavut.

Suite à 2 années intensives d'efforts et de planification, l'Akitsiraq Law School a ouvert ses portes en septembre 2001 pour accueillir 15 étudiants inuit. En date du 31 mars 2004, le programme continue d'afficher un haut niveau de rétention des étudiants avec 13 d'entre eux

toujours inscrits au programme. Les notes des étudiants se situent dans la moyenne des étudiants en droit de l'université de Victoria, avec un étudiant se retrouvant sur la liste d'honneur du recteur. Un modèle de stage d'enseignement coopératif a été adopté lors des congés de session pour donner l'occasion aux étudiants de mettre en pratique leur apprentissage universitaire en droit. Le placement professionnel peut se faire dans des cabinets privés, des cliniques juridiques et à la direction juridique au sein du gouvernement.

Réduire le nombre d'obstacles à l'emploi

L'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut stipule que toutes les descriptions de postes au GN doivent faire l'objet d'une vérification afin de s'assurer qu'il n'existe aucune barrière systématique à l'obtention d'un emploi offert dans la fonction publique. Le ministère des Ressources humaines a révisé 1200 des 2800 descriptions et documenté les niveaux scolaires, les expériences ou toute autre compétence, puis les a comparés aux compétences listées dans la Classification nationale des professions, Descriptions des professions.

Jusqu'à présent, près de 20 descriptions de postes ont été désignées comme ayant des compétences d'études inappropriées. De plus, tous les postes au sein du GN sont triés en fonction des compétences énoncées et de ce qui est considéré comme une équivalence.

D'autres initiatives se rapportant à la réduction des barrières artificielles à l'emploi comprennent une vérification interne officielle de tous les postes de cadres dans l'ensemble des ministères, effectuée par le Service de vérification interne en octobre 2003, et un guide (actuellement en cours d'élaboration) servant à identifier ou à coder les postes afin d'aider le personnel d'évaluation à coter tous les postes.

3. Développement des ressources humaines

Le gouvernement du Nunavut s'est engagé à développer une fonction publique compétente et qualifiée, représentative de la population qu'elle sert, par le biais d'un développement et d'une gestion des ressources humaines efficaces. Afin de remplir cet engagement, le ministère des Ressources humaines met l'accent sur le recrutement, le maintien en poste et le développement des employés du GN.

Recrutement

Capacité de dotation

Le gouvernement du Nunavut continue d'augmenter sa capacité de dotation. En mars 2004, on comptait 2945 postes à temps plein au sein du GN et on dénombrait 2439 employés à temps plein. La capacité de dotation générale est demeurée stable à 83 % depuis mars 2003, alors que l'on comptait 2873 postes à temps plein au gouvernement et 2387 employés à temps plein.

Le tableau suivant présente le résumé de la capacité de dotation des 2 dernières années par communauté, ministère et catégorie professionnelle.

Distribution de la capacité par communauté

COMMUNAUTÉ	Mars 2003				Mars 2004			
	Total des postes	Doté	À pourvoir	% de la capacité	Total des postes	Doté	À pourvoir	% de la capacité
BAFFIN	1804	1460	344	81 %	1842	1506	336	82 %
Arctic Bay	36	31	5	86 %	39	37	2	95 %
Cape Dorset	87	66	21	76 %	106	88	18	83 %
Clyde River	38	35	3	92 %	44	38	6	86 %
Grise Fiord	12	10	2	83 %	13	7	6	54 %
Hall Beach	33	28	5	85 %	36	30	6	83 %
Igloolik	131	100	31	76 %	138	99	39	72 %
Iqaluit	1143	918	225	80 %	1116	912	204	82 %
Kimmirut	30	25	5	83 %	29	24	5	83 %
Nanisivik	11	8	3	73 %	6	5	1	83 %
Pangnirtung	100	84	16	84 %	120	100	20	83 %
Pond Inlet	102	84	18	82 %	107	89	18	83 %
Qikiqtarjuaq	26	23	3	88 %	28	25	3	89 %
Resolute Bay	18	15	3	83 %	20	16	4	80 %
Sanikiluaq	37	33	4	89 %	40	36	4	90 %
KIVALLIQ	633	548	85	87 %	647	540	107	83 %
Arviat	158	138	20	87 %	168	141	27	84 %
Baker Lake	94	79	15	84 %	95	83	12	87 %
Chesterfield Inlet	24	21	3	88 %	23	19	4	83 %
Coral Harbour	40	36	4	90 %	38	30	8	79 %
Rankin Inlet	270	232	38	86 %	274	223	51	81 %
Repulse Bay	27	25	2	93 %	27	23	4	85 %
Whale Cove	20	17	3	85 %	22	21	1	95 %
KITIKMEOT	422	366	56	87 %	442	380	62	86 %
Bathurst Inlet	1	1	0	100 %	1	1	0	100 %
Cambridge Bay	173	154	19	89 %	182	155	27	85 %
Gjoa Haven	70	60	10	86 %	72	62	10	86 %
Kugaaruk	31	28	3	90 %	34	31	3	91 %
Kugluktuk	110	88	22	80 %	114	96	18	84 %
Taloyoak	36	35	1	97 %	38	35	3	92 %
Umingmaktok	1	0	1	0 %	1	0	1	-
AUTRES	14	13	1	93 %	14	13	1	93 %
Churchill	3	3	0	100 %	3	3	0	100 %
Ottawa	3	3	0	100 %	3	2	1	67 %
Winnipeg	8	7	1	88 %	8	8	0	100 %
TOTAL POUR L'ENSEMBLE	2873	2387	486	83 %	2945	2439	506	83 %

Distribution de la capacité par ministère

MINISTÈRE	Mars 2003				Mars 2004			
	Total des postes	Doté	À pourvoir	% de la capacité	Total des postes	Doté	À pourvoir	% de la capacité
Gouvernement communautaire et Transports	189	138	51	73 %	174	136	38	78 %
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	52	34	18	65 %	52	41	11	79 %
Éducation	946	870	76	92 %	968	894	74	92 %
Exécutif et Affaires intergouvernementales	49	36	13	73 %	47	36	11	77 %
Finances	161	122	39	76 %	163	123	40	75 %
Santé et Services sociaux	564	463	101	82 %	610	472	138	77 %
Ressources humaines	69	59	10	86 %	71	60	11	85 %
Justice	210	166	44	79 %	208	172	36	83 %
Collège de l'Arctique du Nunavut	132	118	14	89 %	150	122	28	81 %
Société d'habitation du Nunavut	70	56	14	80 %	73	60	13	82 %
Bureau de l'Assemblée législative	32	24	8	75 %	30	25	5	83 %
Travaux publics et Services	233	185	48	79 %	236	181	55	77 %
Développement durable	166	116	50	70 %	163	117	46	72 %
TOTAL POUR LES MINISTÈRES DU GN	2873	2387	486	83 %	2945	2439	506	83 %

Distribution de la capacité par catégorie professionnelle

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	Mars 2003				Mars 2004			
	Total des postes	Doté	À pourvoir	% de la capacité	Total des postes	Doté	À pourvoir	% de la capacité
Direction	33	31	2	94 %	33	30	3	91 %
Cadres supérieurs	120	106	14	88 %	119	108	11	91 %
Cadres intermédiaires	353	296	57	84 %	357	293	64	82 %
Professionnel	970	838	132	86 %	998	848	150	85 %
Paraprofessionnel	943	747	196	79 %	961	770	191	80 %
Soutien administratif	454	369	85	81 %	477	390	87	82 %
TOTAL	2873	2387	486	83 %	2945	2439	506	83 %

Dotation

Concours

Pour l'exercice 2003-2004, 566 postes ont fait l'objet de concours. Ce nombre ne comprend pas les postes en enseignement et soins de santé spécialisés, ni les postes temporaires, les nominations directes et les réaffectations.

Durant cette période, 9427 personnes ont posé leur candidature pour les 566 postes affichés. De ce nombre de postes, 384 ont été comblés et 62 postes ont été annulés ou annoncés une autre fois. Le reste des concours n'était pas terminé à la fin de l'année financière.

La répartition par genre et statut de bénéficiaire des candidats et personnes retenues est décrite ci-dessous.

Concours 2003-2004

Postes affichés	566								
		Homme	%	Femme	%	Bénéficiaire	%	Non-bénéficiaire	%
Candidats	9427	5533	59 %	3894	41 %	1586	17 %	7841	83 %
Personnes retenues	384	171	45 %	213	55 %	199	52 %	185	48 %

*Postes temporaires

Le gouvernement du Nunavut embauche des employés dans le but de les affecter à des assignations temporaires au sein des ministères. À titre d'exemple, des employés temporaires peuvent être affectés à des projets spéciaux, aider lorsque, dans certaines circonstances, un volume de travail anormalement élevé le commande ou remplacer des employés en congé. Si possible, les ministères doivent prévoir l'embauche d'employés temporaires en se basant sur la charge de travail prévue et les absences de personnel.

En date du 31 mars 2004, on comptait près de 500 travailleurs temporaires au sein du GN. La majorité de ces employés résidaient à Iqaluit et étaient affectés à des postes relevant du ministère de la Santé et des Services sociaux.

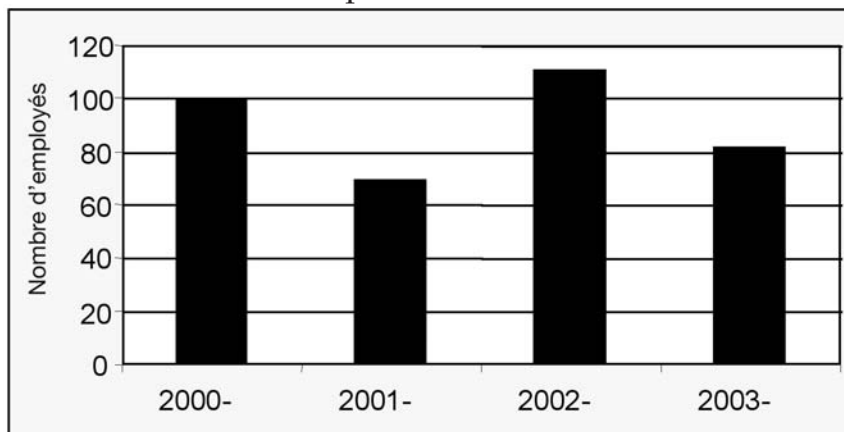
Le ministère des Ressources humaines développe présentement un processus de dotation des employés temporaires qui augmentera les niveaux d'emplois des bénéficiaires dans la fonction publique.

Nominations directes

Le processus de nomination directe est utilisé par le GN, dans certaines circonstances, dans le but d'atteindre une fonction publique qualifiée et représentative. Les nominations directes soutiennent les principes de justice et d'équité en matière d'avancement professionnel ainsi que la politique de recrutement prioritaire du GN. Les nominations directes sont également utilisées lorsque les mécanismes de recrutement réguliers ne permettent pas de doter les postes qui s'avèrent plus difficiles à combler. Le cabinet approuve toutes les nominations directes.

Lors de l'exercice financier 2003-2004, le cabinet a approuvé 82 nominations directes. De ce nombre, 72 personnes nommées étaient bénéficiaires.

Nominations directes par année financière



Roulement du personnel

Le taux de roulement des employés qui ont quitté le GN a diminué de manière significative, passant de 28 % qu'il était en 2001 à 19 % en 2002; la diminution s'est poursuivie en 2003-2004, s'établissant à 18 % (taux ajusté pour une période de déclaration plus longue). Bien que le taux de roulement des employés a diminué de manière significative, la question du maintien en poste des employés actuels de la fonction publique demeure un défi important auquel doit faire face le GN.

Les détails du taux de roulement des employés sont disponibles à la section Profil de l'effectif à la fin du présent rapport.

Perfectionnement des employés

Programme d'orientation des employés

Le Programme d'orientation des employés du gouvernement du Nunavut (POE) a comme objectif de fournir à tous les nouveaux employés de la fonction publique de l'information sur le Nunavut, sa langue et sa culture, les ministères du GN ainsi que sur la rémunération et les avantages sociaux. Le ministère des Ressources humaines distribue aux nouveaux employés un cédérom d'information sur ces sujets lors de leur séance d'orientation. Ce cédérom s'avère un outil précieux de consultations au fur et à mesure que les employés s'intègrent dans leur nouvelle fonction.

Le POE complète toutes les initiatives d'orientation mises sur pied à l'interne par les différents ministères. Lors de l'exercice 2003-2004, des sessions du POE se sont tenues à Iqaluit, Pangnirtung, Cape Dorset, Cambridge Bay, Kugluktuk, Gjoa Haven, Taloyoak et Kugaaruk.

Possibilités de développement et d'apprentissage

Le gouvernement du Nunavut reconnaît l'importance de l'apprentissage dans la croissance des services et le développement des employés. Le Service de la formation et du développement du ministère des Ressources humaines voit à fournir aux employés de la fonction publique un éventail de possibilités d'apprentissage et de développement afin d'augmenter leur base de connaissances et de compétences.

Tout au long de l'année, le ministère des Ressources humaines offre des activités d'apprentissage dans toutes les régions et dans la plupart des communautés du Nunavut. Une attention spéciale et prioritaire a été accordée à la tenue d'événements dans des communautés où l'on retrouve une décentralisation ou un accroissement du nombre des postes, telles que Cape Dorset, Pangnirtung, Pond Inlet, Igloolik et Kugluktuk.

Participation par région 2003-2004

Région	Participants	%
Iqaluit*	539	59 %
Kitikmeot	195	21 %
Kivalliq	79	9 %
Qiqiktaaluk	102	11 %
Total	915	100 %

* En raison du nombre élevé de fonctionnaires que l'on y retrouve, Iqaluit a été inscrite sur une autre liste.

Ces occasions d'apprentissage de courte durée sont conçues de façon à améliorer les aptitudes des employés dans leurs fonctions et de les aider à progresser dans leur cheminement de carrière. Les activités d'apprentissage comprennent l'acquisition de connaissances sur les logiciels, les méthodes administratives, la gestion de projets, la gestion financière, les techniques d'animation, la rédaction de textes au gouvernement et sur les différents mécanismes de règlement de conflits.

Cours de langue inuktitut/inuinaqtun

Le ministère des Ressources humaines, en collaboration avec le Arctic College du Nunavut, continue d'offrir un programme de cours de langue inuktitut/inuinaqtun pour les employés du gouvernement. Tous les nouveaux employés de la fonction publique qui ne connaissent pas la langue inuktitut/inuinaqtun doivent prendre part au programme afin d'acquérir une compétence rudimentaire de la langue.

Participation aux cours de langues 2003-2004

Communauté	Région	Nombre de participants
Iqaluit	Qiqiktaaluk	72
Kugluktuk	Kitkmeot	28
Cambridge Bay	Kitikmeot	3

Deux projets pilotes ont été mis de l'avant par le biais des bureaux de l'administration centrale du ministère des Ressources humaines : Syllabic Keyboarding et Inuktitut as a First Language. Les coûts pour ce programme de langue en 2003-2004 s'élevaient à 200 000 \$.

Initiatives de formation spécialisée

L'objectif de ce programme est d'aider les ministères à financer de la formation permettant de développer les compétences techniques et professionnelles et répondant aux besoins d'apprentissage spécifiques d'un ministère, d'un service ou d'un poste. Les ministères sont responsables de l'élaboration des propositions ainsi que de la création, de la coordination et de l'exécution de la formation. Le budget du programme 2003-2004 était de 300 000 \$ et a permis de mener à bien 15 événements de formations.

Initiatives de formation spécialisée 2003-2004

Programme de formation spécialisée		Ministère	Participants	Participation Bénéficiaires
1	Aptitudes d'animation de groupes	Gouvernement communautaire et Services	10	4
2	Formation intensive en développement communautaire	Gouvernement communautaire et Services	13	5
3	La vision autochtone de l'éducation	Éducation	29	25
4	« Living Works » Counselling en matière de suicide	Éducation	18	17
5	Gestion de la performance	Éducation	14	10
6	Communication « Picture Exchange »	Éducation	22	12
7	Système d'éditique avancé	Exécutif et Affaires intergouvernementales	9	3
8	Approche orientée objet / « Rational Rose »	Finances	11	0
9	Soins cardiaques spécialisés	Santé et Services sociaux	24	0
10	Code national du bâtiment	Société d'habitation	11	4
11	Prévention du crime	Justice	20	8
12	QI pour le personnel des Services correctionnels	Justice	25	15
13	Connaissance des armes à feu	Développement durable	35	25
14	Classement des peaux de phoque	Développement durable	33	20
15	Opération d'un petit navire	Développement durable	35	25
<i>TOTAL</i>			309	173

Certificat en études de la fonction publique du Nunavut

En 2001, le Collège de l'Arctique du Nunavut (CAN) a reçu du financement provenant d'une subvention du Bureau des technologies d'apprentissage pour piloter un projet visant à dispenser une formation de l'université Carleton dans plusieurs communautés du Nunavut. Le projet de B.A de CAN/Carleton a été mis de l'avant par le CAN et le Centre for Initiatives in Education de l'université Carleton. Au cours de l'évolution du projet, et selon l'intérêt démontré par les communautés, la School of Public Policy and Administration de Carleton et le ministère des Ressources humaines se sont joints au projet.

En 2002, le ministère des Ressources humaines a mandaté la School of Public Policy and Administration de Carleton afin qu'elle mette sur pied un Certificat en études de la fonction publique du Nunavut. Les cours contenus dans ce programme s'apparentent de près aux cours identifiés dans l'évaluation des besoins du projet de B.A. Le choix d'un cours d'histoire du Nord dans le cadre du projet pilote a permis de concerter les efforts du B.A et du certificat, tout en permettant au ministère des Ressources humaines du GN de lancer et

évaluer la formation professionnelle continue des fonctionnaires du Nunavut. Le certificat est adapté aux besoins du GN, de ses ministères et de ses employés. Cette adaptation du contenu comprend un mélange novateur de pédagogie, un programme sur mesure axé sur le Nunavut et des cours qui sont donnés par des enseignants qui comptent une longue feuille de route et des connaissances approfondies en recherches nordiques et en éducation.

Le programme de certificat en huit cours équivaut à une année d'un programme de baccalauréat de l'université Carleton et les crédits sont transférables. Les étudiants peuvent s'inscrire sur la base d'un cours à la fois ou dans le cadre du programme de certificat. Le premier cours du certificat, « The History of Northern Canada », a été donné de septembre 2002 à avril 2003; 27 employés des communautés de Iqaluit, Cambridge Bay et Arviat s'y sont inscrits.

Grâce aux efforts de collaboration du Collège de l'Arctique du Nunavut, de l'université Carleton et du ministère des Ressources humaines du GN, le premier cours a pu être dispensé à distance dans les communautés de Arviat et Cambridge Bay.

Un comité consultatif du GN a été créé afin de revoir le programme de façon périodique et faire des recommandations quant aux méthodes d'application de ce programme ainsi que sur des questions linguistiques et culturelles.

4. Évaluation des postes

Le Service d'évaluation des postes du ministère des Ressources humaines a la responsabilité de coter et d'évaluer toutes les descriptions de poste (sauf les postes d'enseignant) à l'aide du Système Hay d'évaluation des postes afin de promouvoir des taux de rémunération constants, abordables et équitables pour les travailleurs et travailleuses de la fonction publique.

Lors de l'exercice 2003-2004, 1316 évaluations de poste ont été traitées. De plus, près de 2176 évaluations de postes occasionnels ont été traitées afin de leur attribuer une échelle de salaires appropriée.

Prime de bilinguisme / Politique de révision

Le programme actuel de prime de bilinguisme a été transféré du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO). En vertu de ce programme, un employé a droit de recevoir une prime de bilinguisme de 1500 \$ par année lorsque que celui-ci utilise plus d'une des langues officielles du Nunavut dans le cadre de son travail. Pour avoir droit à cette prime, le poste en question doit avoir été préalablement établi comme admissible. Un employé est admissible à cette prime si les tâches à effectuer, telles qu'elles apparaissent dans la description des tâches, bénéficiaient de l'utilisation de plus d'une des langues officielles. La langue utilisée doit aussi pouvoir permettre la communication avec les membres d'une communauté ou d'une région.

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

5. Relations avec les employés

« Made in Nunavut » Stratégie de mieux-être en milieu de travail

Le gouvernement du Nunavut s'est engagé à investir dans les personnes et à promouvoir des milieux de travail sains et harmonieux. L'actuel programme de mieux-être en milieu de travail consiste en un service téléphonique d'écoute et de conseils, sans frais, disponible 24 heures sur 24, s'adressant à tous les employés et à leur famille. Des consultations face à face sont disponibles pour les employés situés à Iqaluit, alors que, pour les autres communautés du Nunavut, ce type de services face à face est offert par le biais du programme de télésanté (Telehealth Program) conjointement avec le ministère de la Santé et des Services sociaux. Ces services sont offerts en partenariat avec Santé Canada.

En raison d'une augmentation de la promotion de ce programme, le Programme d'aide aux employés (PAE) a vu son nombre d'utilisateurs passer de 59 à 83 dans la dernière année. Le tableau de la page suivante montre les taux d'utilisation du service d'écoute-conseil du Programme de mieux-être en milieu de travail pour la période d'avril 2003 à mars 2004.

Reconnaissant la nécessité de mettre en place un programme plus approfondi et culturellement significatif, un contrat a été accordé pour le développement d'une stratégie de mieux-être en milieu de travail. Ce programme, axé sur le Nunavut, verra à assurer aux employés et aux membres de leur famille un accès à des services appropriés, efficaces et qui viendront s'ajouter aux services et programmes du Nord existants. La première phase du développement de la stratégie est terminée et le ministère est actuellement à analyser les résultats et à déterminer l'échéancier et les documents à produire pour les phases ultérieures.

Programme de mieux-être en milieu de travail
 Taux d'utilisation du service téléphonique d'écoute-conseil
 pour 2003-04

NOMBRE D'EMPLOYÉS	2350	
Employés utilisant le PAE	83	
Taux d'utilisation	3,53 %	
CATÉGORIE DE CLIENTS	#	%
Client	76	91,5 %
Famille	7	8,5 %
TOTAL	83	100 %
SEXE		
FEMMES	59	71,0 %
HOMMES	24	29,0 %
TOTAL	83	100 %
RÉPARTITION PAR ÂGE		
20 À 29	12	14,5 %
30 À 39	36	43,3 %
40 À 49	22	26,5 %
50 À 59	13	15,7 %
TOTAL	83	100 %
PERSONNE RÉFÉRÉE PAR		
Elle-même	66	79,6 %
Superviseur/Directeur	2	2,4 %
Membre de la famille	4	4,8 %
Syndicat/orienteur	2	2,4 %
Confrère/consoeur de travail	3	3,6 %
Syndicat/orienteur	2	2,4 %
TOTAL	83	100 %
ÉVALUATION DU CAS		
Toxicomanie/Autre	11	13,3 %
Familial/Conjugal	28	33,7 %
Santé physique/psychologique	30	36,1 %
Carrière	0	0,0 %
Conflit avec ses pairs	0	0,0 %
Conflit avec ses supérieurs	3	3,6 %
Relatif au travail	11	13,3 %
TOTAL	83	100 %

Négociation collective

Nunavut Employees Union (Syndicat des employés du Nunavut)

Au printemps 2004, une convention collective de 42 mois a été signée entre le gouvernement du Nunavut et le Nunavut Employees Union représentant près de 1700 employés.

Griefs et arbitrage

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

Le ministère des Ressources humaines continue de travailler conjointement avec les différents ministères, le Nunavut Employees Union et la Federation of Nunavut Teachers (Fédération des enseignants du Nunavut) à l'amélioration des procédures de griefs dans le but de permettre la tenue de discussions significatives qui serviront à résoudre de façon proactive les questions relatives au milieu de travail.

Griefs actifs en date du 31 mars 2004

	<i>Grief de principe</i>	<i>Grief collectif</i>	<i>Grief individuel</i>	<i>Total</i>
<i>NEU</i>	19	1	85	105
<i>FNT</i>	4	0	7	11

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

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

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

Appel des nominations

Le ministère des Ressources humaines a prévu des procédures d'appel des nominations pour les appelants admissibles. Ces procédures d'appel des nominations permettent à un employé ou à un bénéficiaire qui a posé sa candidature à un poste faisant partie de l'unité de négociation du Nunavut Employees Union, de demander que soit revue la décision de nomination si le candidat a le sentiment que des irrégularités se sont produites lors du concours. Les trois bureaux régionaux du ministère ont le pouvoir de tenir des auditions d'appel des nominations. Une audition d'appel permet une révision objective du processus de nomination. En 2003-2004, il y a eu 31 appels.

Appel des nominations pour 2003/2004

Région	Total	Retiré	Refusé	Maintenu
Qikiqtaaluk	18	0	12	6
Kivalliq	8	0	8	0
Kitikmeot	5	0	5	0
Total	31	0	25	6

6. Système de gestion des ressources humaines

Le ministère des Ressources humaines a hérité en avril 1999 du système d'information des ressources humaines du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Ce système était désuet, non conforme au programme A2K (Y2K) et n'avait subi aucun entretien depuis décembre 1999. Par conséquent, le ministère tient à jour plusieurs bases de données manuelles et électroniques, ce qui rend compliquée, limitée et longue la recherche d'information.

Ainsi, le gouvernement du Nunavut a besoin d'un système intégré des ressources humaines et de comptabilité pour répondre aux demandes, fournir des analyses statistiques de la fonction publique et fournir des rapports sur tous les aspects se rapportant à ces employés (c'est-à-dire, la rémunération, les postes, etc.). Les ministères des Ressources humaines et des Finances, avec la collaboration des Services communautaires et gouvernementaux (Community and Government Services), ont entrepris l'implantation d'un nouveau système de ressources humaines et de comptabilité nommé Personnel 2000 et communément appelé P2K. Les volets ressources humaines et comptabilité de ce système intégré seront en opération vers la fin de l'année financière 2004-2005.

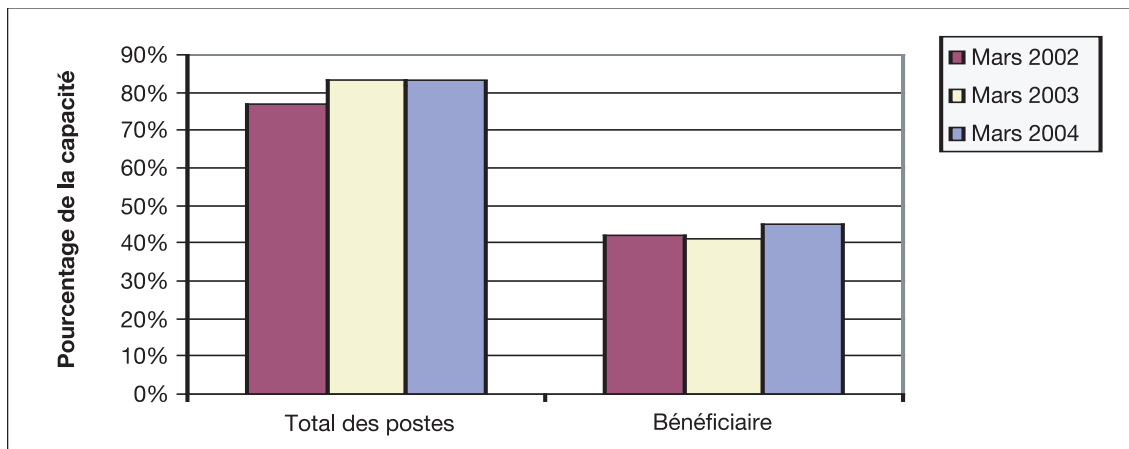
7. Profil de l'effectif

L'information contenue dans la présente section du rapport provient des données de rémunération de mars 2003 et mars 2004, ainsi que des rapports d'objectif de mars 2002, 2003 et 2004 de « Vers une fonction publique représentative » (Towards a Representative Public Service). L'information relative aux concours provient de la base de données sur les concours des Ressources humaines.

Le ministère des Ressources humaines poursuit ses efforts afin d'améliorer ses moyens de collecte d'information par le biais du développement et de l'implantation de son nouveau système de ressources humaines et comptabilité P2K.

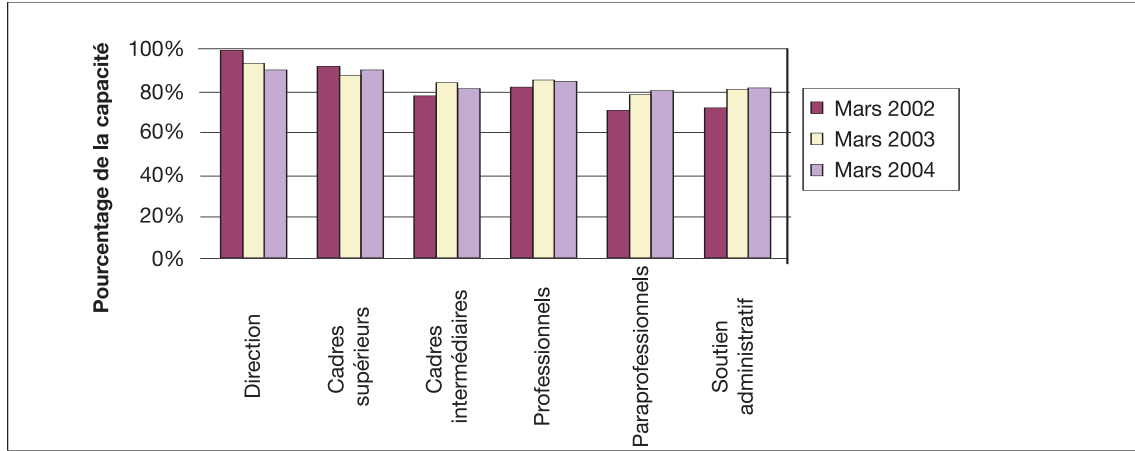
En mars 2004, l'âge moyen d'un travailleur à temps plein était de 41 ans; son salaire moyen était de 61 000 \$ par année et il comptait en moyenne 5 années consécutives au service de la fonction publique. ¹ L'âge moyen d'un employé bénéficiaire était de 41 ans; son salaire moyen était de 55 000 \$ par année et il comptait en moyenne 6,5 années consécutives de service. L'âge moyen d'une employée bénéficiaire était de 40 ans; son salaire moyen était de 51 000 \$ par année et elle comptait en moyenne 6,5 années consécutives de service. Dans le groupe des non-bénéficiaires, l'âge moyen d'un travailleur à temps plein était de 43 ans; son salaire moyen était de 73 000 \$ par année et il comptait en moyenne 4,5 années consécutives de service. L'âge moyen d'une employée était de 40 ans; son salaire moyen était de 65 000 \$ par année et elle comptait en moyenne 4 années consécutives de service.

Capacité de dotation et représentation Inuit- mars 2002 - 2004

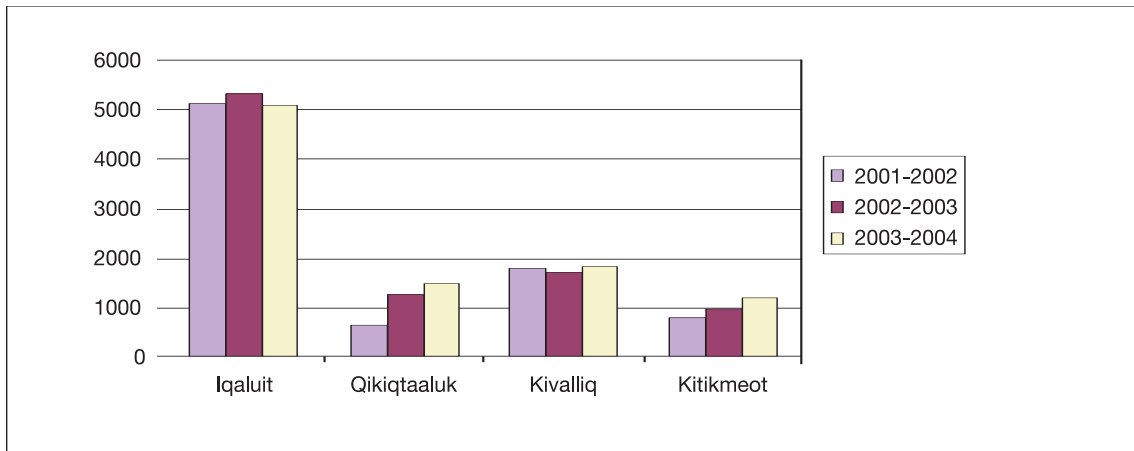


¹ Les moyennes pour les âges, salaires et années consécutives de service, ne comprennent que les employés à temps plein.

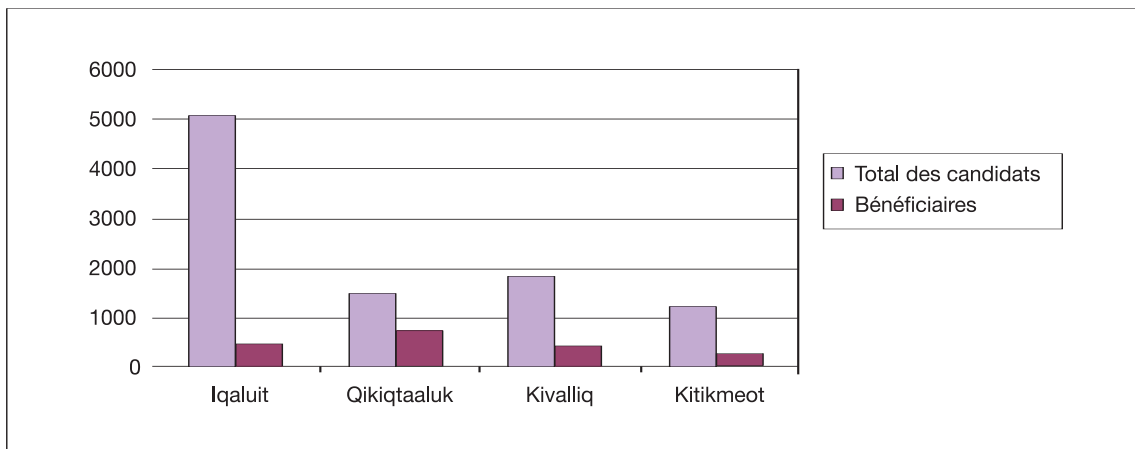
Distribution selon les catégories professionnelles – Mars 2002 - 2004



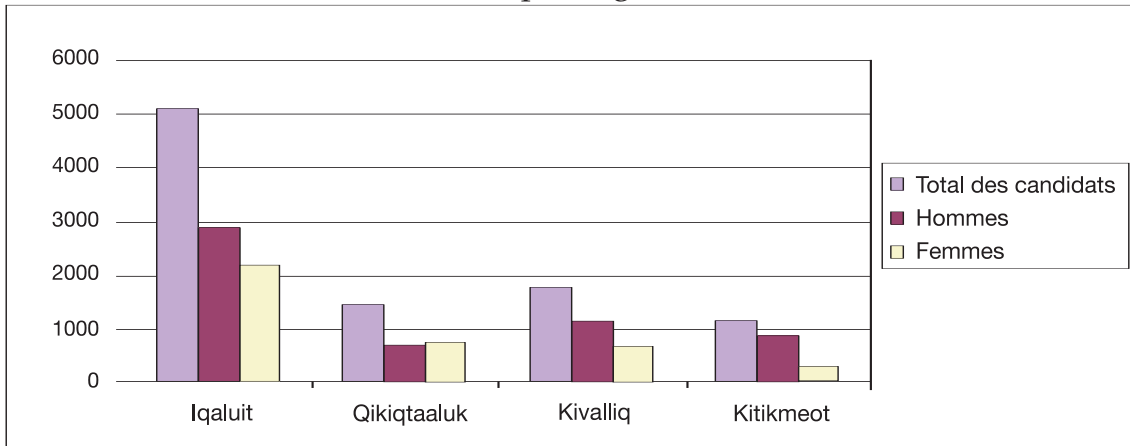
Total des demandes d'emploi par région – 2001- 2004



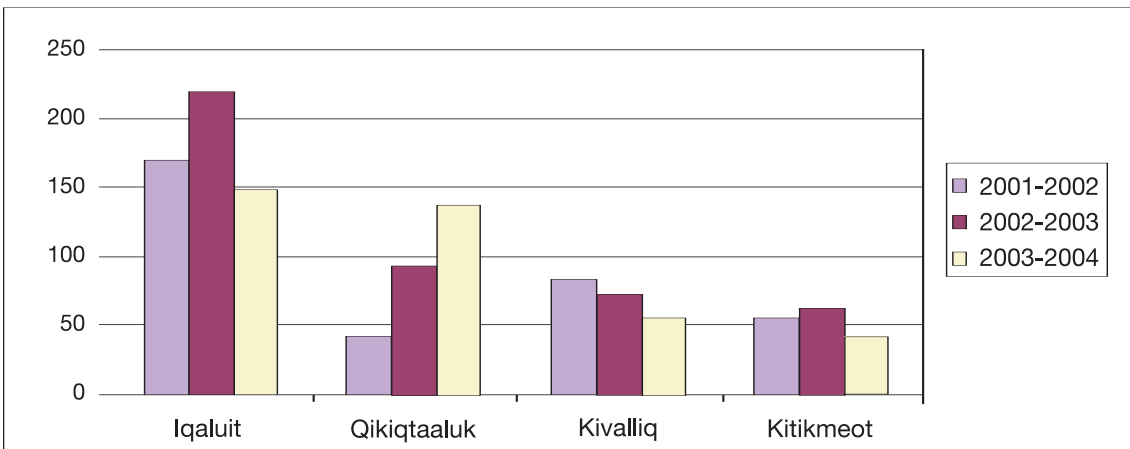
Total des candidats et candidats bénéficiaires par région - 2003-2004



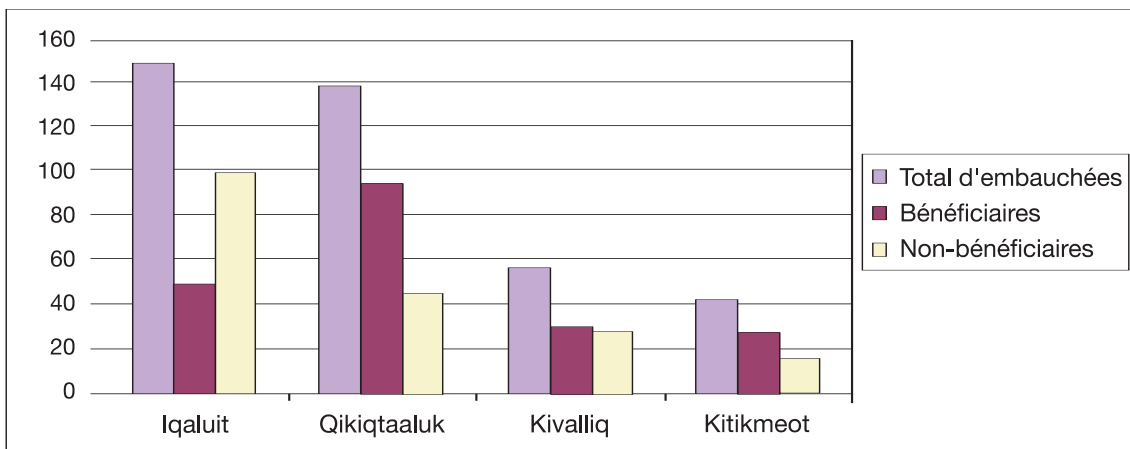
Total des candidats et candidates par région – 2003-2004



Total des personnes embauchées par région – 2001 - 2004



Total des personnes embauchées par région (bénéficiaires et non-bénéficiaires) 2003-2004



Embauche de bénéficiaires par communauté - Mars 2003 - Mars 2004

	Mars 2003			Mars 2004		
	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% des bénéficiaires	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% des bénéficiaires
BAFFIN	1460	547	37 %	1506	617	41 %
Arctic Bay	31	16	52 %	37	21	57 %
Cape Dorset	66	31	47 %	88	42	48 %
Clyde River	35	17	49 %	38	23	61 %
Grise Fiord	10	4	40 %	7	4	57 %
Hall Beach	28	13	46 %	30	18	60 %
Igloolik	100	58	58 %	99	61	62 %
Iqaluit	918	256	28 %	912	268	29 %
Kimmirut	25	14	56 %	24	13	54 %
Nanisivik	8	6	75 %	5	5	100 %
Pangnirtung	84	50	60 %	100	62	62 %
Pond Inlet	84	48	57 %	89	56	63 %
Qikiqtarjuaq	23	13	57 %	25	17	68 %
Resolute Bay	15	4	27 %	16	6	38 %
Sanikiluaq	33	17	52 %	36	21	58 %
KIVALLIQ	548	267	49 %	540	277	51 %
Arviat	138	74	54 %	141	75	53 %
Baker Lake	79	37	47 %	83	42	51 %
Chesterfield Inlet	21	14	67 %	19	12	63 %
Coral Harbour	36	22	61 %	30	21	70 %
Rankin Inlet	232	101	44 %	223	107	48 %
Repulse Bay	25	11	44 %	23	9	39 %
Whale Cove	17	8	47 %	21	11	52 %
KITIKMEOT	366	168	46 %	380	196	52 %
Bathurst Inlet	1	1	100 %	1	1	100 %
Cambridge Bay	154	65	42 %	155	77	50 %
Gjoa Haven	60	33	55 %	62	37	60 %
Kugaaruk	28	12	43 %	31	19	61 %
Kugluktuk	88	40	45 %	96	44	46 %
Taloyoak	35	17	49 %	35	18	51 %
Umingmaktok	0	0	-	0	0	-
OTHER	13	7	54 %	13	8	62 %
Churchill	3	2	67 %	3	2	67 %
Ottawa	3	1	33 %	2	1	50 %
Winnipeg	7	4	57 %	8	5	63 %
TOTAL POUR L'ENSEMBLE	2387	989	41 %	2439	1098	45 %

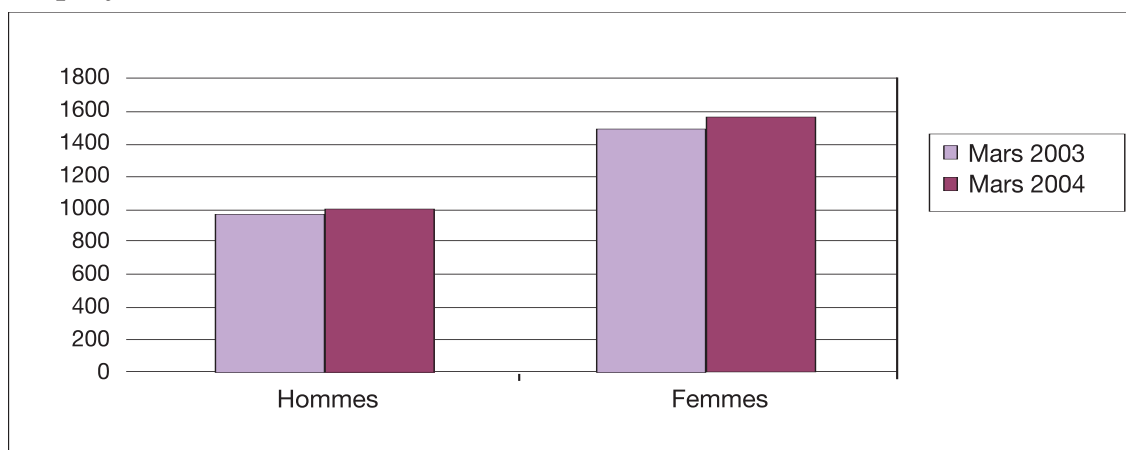
Embauche de bénéficiaires par ministère

	Mars 2003			Mars 2004		
	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	Employés bénéficiaires	% Bénéficiaires
Gouvernement communautaire et Transport	138	53	38 %	136	53	39 %
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	34	19	56 %	41	27	66 %
Éducation	870	397	46 %	894	434	49 %
Exécutif et Affaires intergouvernementales	36	17	47 %	36	19	53 %
Finances	122	41	34 %	123	42	34 %
Santé et Services sociaux	463	202	44 %	472	232	49 %
Ressources humaines	59	19	32 %	60	22	37 %
Justice	166	52	31 %	172	55	32 %
Collège de l'Arctique du Nunavut	118	43	36 %	122	49	40 %
Société d'habitation du Nunavut	56	20	36 %	60	26	43 %
Bureau de l'Assemblée législative	24	12	50 %	25	11	44 %
Travaux publics et Services	185	70	38 %	181	74	41 %
Développement durable	116	44	38 %	117	54	46 %
TOTAL POUR LES MINISTÈRES DU GN	2387	989	41 %	2439	1098	45 %

Embauche de bénéficiaires par catégorie professionnelle

	Mars 2003			Mars 2004		
	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	Total des postes comblés	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% Bénéficiaires
Direction	31	15	48 %	30	14	47 %
Cadres supérieurs	106	20	19 %	108	25	23 %
Cadres intermédiaires	296	58	20 %	293	58	20 %
Professionnels	838	182	22 %	848	215	25 %
Paraprofessionnels	747	416	56 %	770	457	59 %
Soutien administratif	369	298	81 %	390	329	84 %
TOTAL	2387	989	41 %	2439	1098	45 %

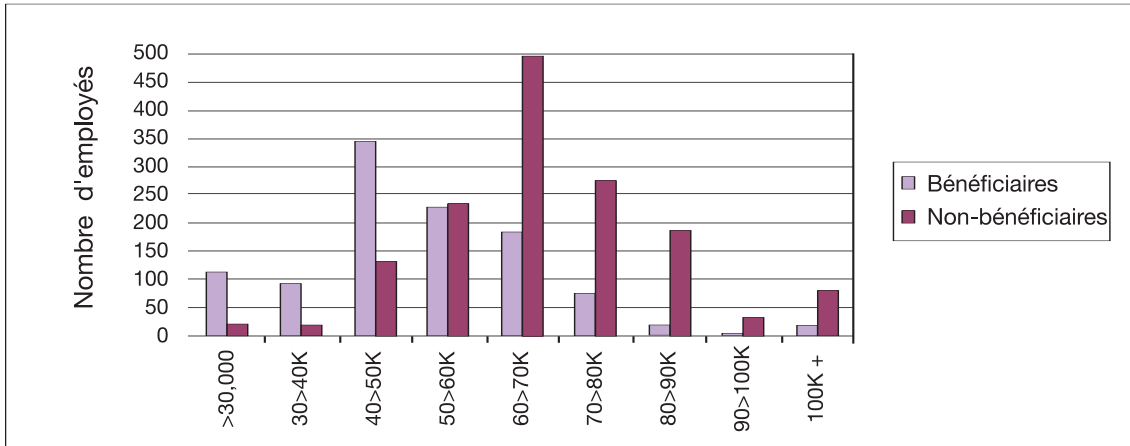
Employés selon le sexe – Mars 2003 et mars 2004



Employés selon le statut de bénéficiaire et le sexe – Mars 2003 et mars 2004

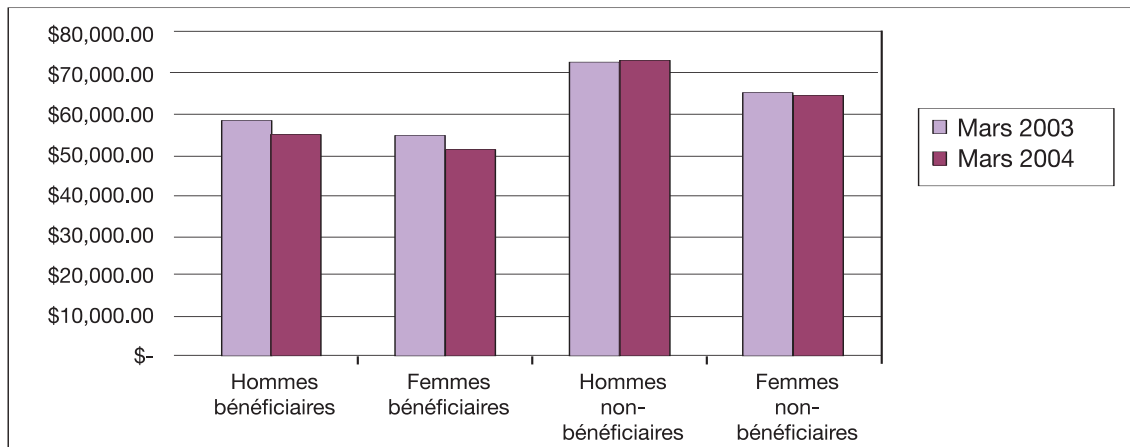


Employés selon la fourchette salariale et le statut de bénéficiaire* - Mars 2004



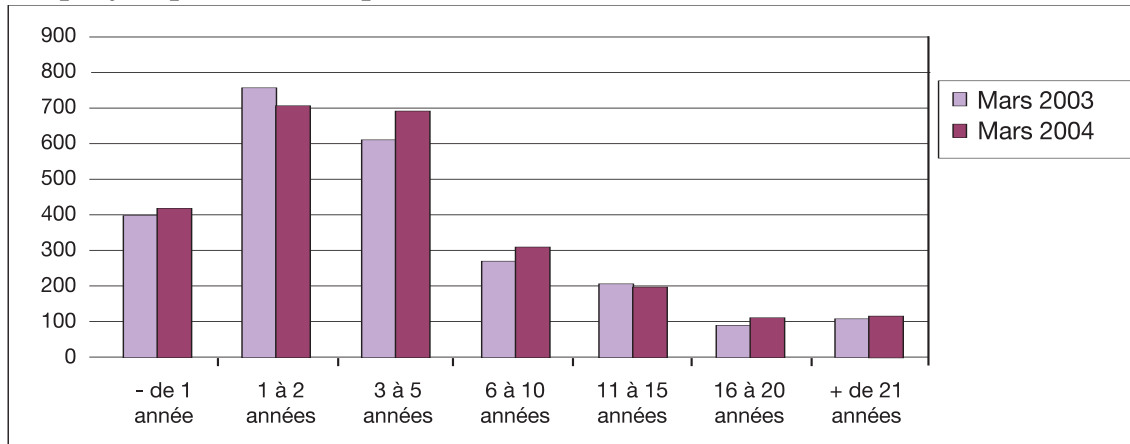
* Employés à temps plein

Salaire annuel moyen selon le statut de bénéficiaire et le sexe* - Mars 2003 et mars 2004

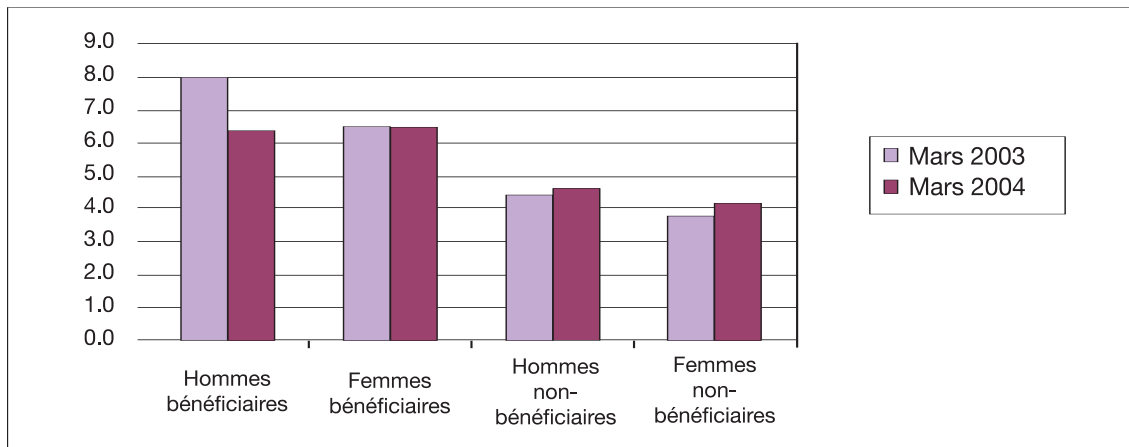


* Employés à temps plein

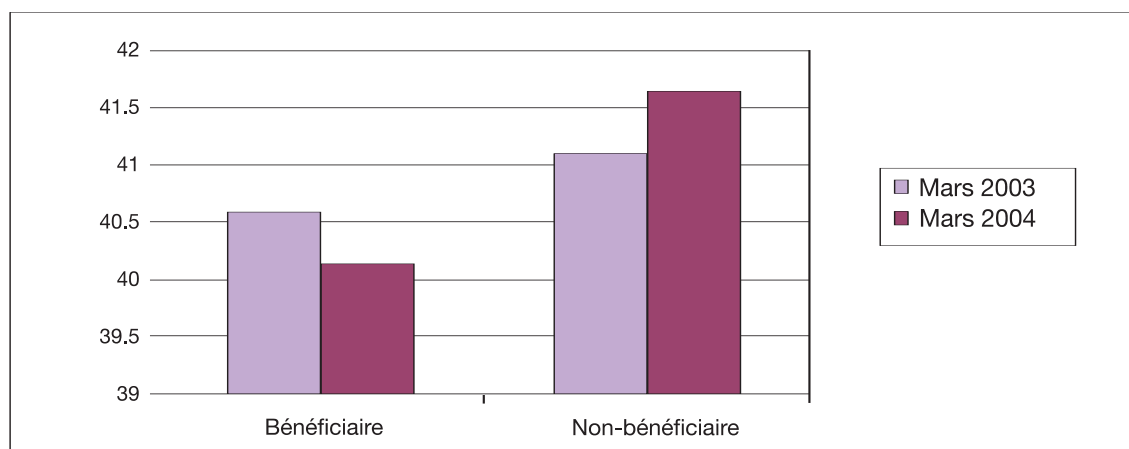
Employés permanents par années de service – Mars 2003 et mars 2004



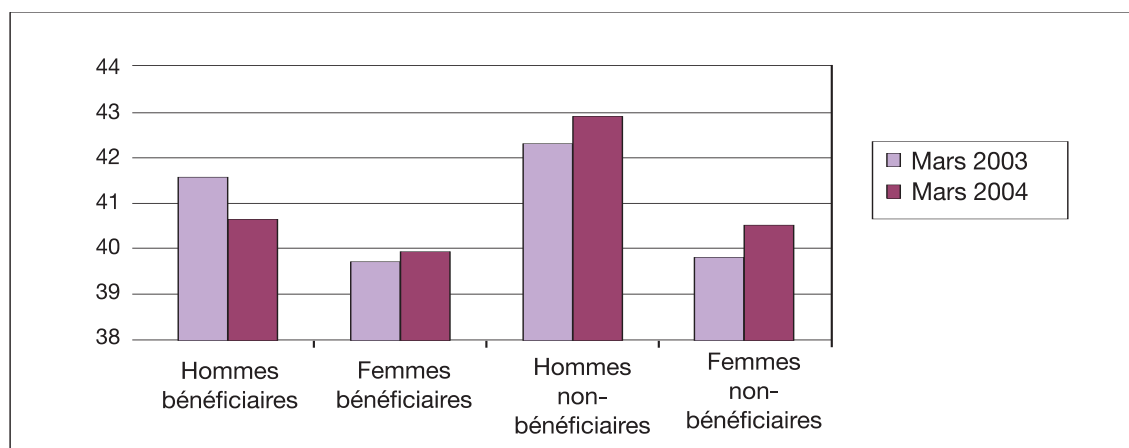
Nombre moyen d'années de service selon le statut de bénéficiaire et le sexe – Mars 2003 et mars 2004



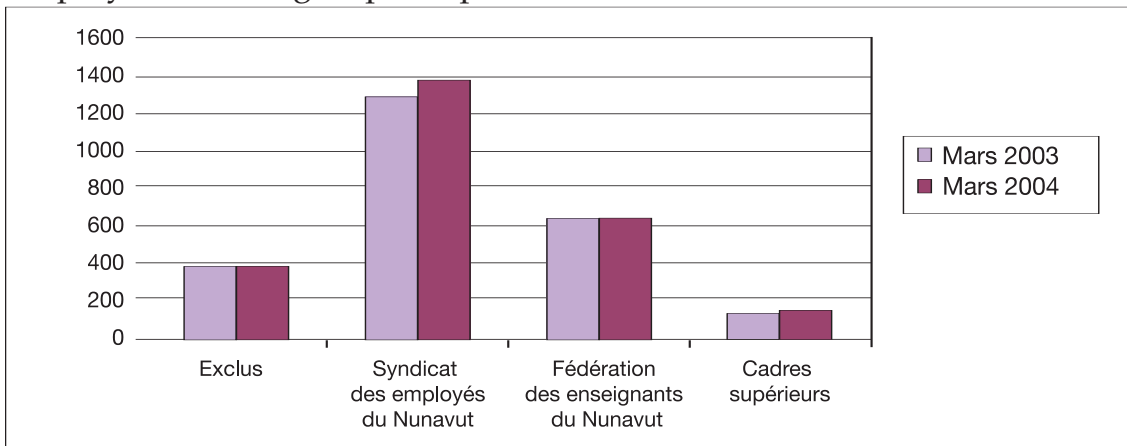
Âge moyen des employés selon le statut de bénéficiaire - Mars 2003 et mars 2004



Âge moyen des employés selon le statut de bénéficiaire et le sexe - Mars 2003 et mars 2004



Employés selon le groupe de paie – Mars 2003 et mars 2004



Roulement du personnel* selon le groupe de paie

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

* Employés quittant le GN

** Année civile

*** Données recueillies sur une période de 15 mois (du 1er janvier 2003 au 31 mars 2004) mais pondérées pour qu'elles correspondent à un taux de départ basé sur 12 mois.

Les rapports ultérieurs seront créés en fonction de l'année financière et non en fonction de l'année civile.