

Table des matières

INTRODUCTION	5
Plan directeur d'embauche des Inuits à horizon 2023	5
Plans ministériels d'embauche des Inuits à horizon 2023.....	5
CHAPITRE 1 : PLANS D'EMBAUCHE DES INUITS AU GN SELON LE CHAPITRE 23 DE L'ACCORD SUR LE NUNAVUT 7	7
Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (1993).....	7
Chapitre 23.....	7
Accord de règlement (2015)	9
Un plan directeur d'embauche des Inuits pour le GN	10
Responsabilité en matière de plans d'embauche des Inuits	11
Responsabilités centrales.....	11
Responsabilités ministérielles.....	11
CHAPITRE 2 : DESCRIPTION DU MINISTÈRE.....	12
Bref historique du ministère	12
Mandat.....	16
Catégories d'emplois au sein du ministère.....	17
Catégories et structure hiérarchique du système de Classification nationale des professions .	18
Secteurs d'activités et emplacements	19
CHAPITRE 3 : EMBAUCHE DES INUITS AU SEIN DU MINISTÈRE	22
Capacité en matière de ressources humaines du ministère de l'Éducation.....	22
Embauche des Inuits au sein du ministère	27
Postes occupés par des Inuits dans les différentes catégories professionnelles.....	31
Embauche des Inuits dans la catégorie des cadres intermédiaires	33
Embauche des Inuits dans la catégorie du personnel professionnel.....	33
Embauche des Inuits dans la catégorie du personnel paraprofessionnel	34
Embauche des Inuits dans la catégorie du soutien administratif.....	34
Exigences en matière de langues inuites	35
Représentation inuite	38

CHAPITRE 4 : PROBLÉMATIQUES ET POSSIBILITÉS EN MATIÈRE D'EMBAUCHE DES INUITS	40
Problématiques et possibilités découlant du passé.....	40
Problématiques et possibilités actuelles	41
Le lien entre l'embauche des Inuits et l'enseignement de l'inuktitut.....	41
Informations concernant le marché du travail et sources de nouveaux employés potentiels ..	42
Nouvelle capacité pour soutenir l'embauche des Inuits.....	43
Possibilités de promotions internes.....	44
Obstacles artificiels à l'embauche des Inuits	45
Problématiques et possibilités éventuelles	46
Profil d'âge au ministère de l'Éducation	46
CHAPITRE 5 : OBJECTIFS EN MATIÈRE D'EMBAUCHE DES INUITS	49
Concernant les objectifs et les cibles d'embauche des Inuits	49
Définitions	49
Facteurs influant les objectifs et les cibles des plans d'embauche des Inuits	49
Objectifs annuels à court, à moyen et à long terme.....	50
Objectifs et cibles à court terme.....	51
Objectifs et cibles à moyen terme	52
Objectifs et cibles à long terme	53
CHAPITRE 6 : PLAN D'ACTION À HORIZON 2023	55
Types de mesures	55
Plan d'action pour l'embauche des Inuits à horizon 2023.....	57
Mesures pour garantir l'efficacité de la fonction publique	57
Mesures de recrutement et de dotation en personnel	59
Mesures de planification et de supervision en matière de formation et de perfectionnement	59
Mesures en matière d'enseignement et de formations	59
Mesures de soutien à la formation préalable à l'emploi.....	61
Mesures de communications et de rapprochement avec le public.....	61
Suivi et compte rendu des progrès	62

ANNEXE 1 : DONNÉES SUR LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION64
Nombre de diplômés du PFEN et taux de maintien en poste..... 64
Estimation du nombre d'enseignants bilingues requis toutes régions confondues..... 64
Données sur les enseignants bilingues (par collectivité) 65
Taux d'attrition par titre de poste..... 66
Tableaux des taux d'attrition par sous-catégorie chez les employés inuits 67

INTRODUCTION

Cette section présente le plan directeur d'embauche des Inuits du gouvernement du Nunavut à horizon 2023, de même que les plans ministériels détaillés d'embauche des Inuits pour la même période.

Plan directeur d'embauche des Inuits à horizon 2023

En 2017-2018, un plan directeur pour l'embauche des Inuits à horizon 2023 (« Plan directeur 2023 ») a été rédigé dans le but de dresser une orientation stratégique à long terme de l'embauche des Inuits par le gouvernement du Nunavut (« GN ») en tant qu'entité, ainsi que dans des groupes de profession ciblés dans la fonction publique. Le Plan directeur 2023 s'appuie sur les fondements établis dans le premier plan d'embauche des Inuits, publié par le GN en 2000 et mis à jour dans le cadre des plans de mise en œuvre de 2003 à 2013.

Le GN met en œuvre les mesures indiquées dans le Plan directeur 2023 depuis sa rédaction en 2017-2018, en plus de celles formulées dans les précédents plans d'embauche des Inuits.

Actualisé au début de 2019-2020, il a été diffusé au grand public après son approbation finale. Le personnel du GN et les Nunavummiuts peuvent accéder à ce plan en se rendant sur le site internet du ministère des Ressources humaines.

Plans ministériels d'embauche des Inuits à horizon 2023

En 2017-2018, les ministères du gouvernement du Nunavut et les sociétés territoriales ont rédigé des plans détaillés d'embauche des Inuits à horizon 2023. Ces plans d'embauche couvrent dix ans à partir de 2013, à l'instar du contrat actuel pour la mise en œuvre de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (« Accord sur le Nunavut »).

Les plans ministériels d'embauche des Inuits à horizon 2023 comprennent des objectifs et des cibles à court terme (d'ici mars 2020), à moyen terme (d'ici mars 2023) et à long terme (après 2023, dans les dix ans) de même qu'un plan d'action permettant d'atteindre les objectifs à court et à moyen terme. La mise en œuvre des mesures décrites dans les plans d'embauche des Inuits à horizon 2023 est en cours depuis 2017-2018.

Les objectifs, les cibles et les points à prioriser établis annuellement en matière d'embauche des Inuits font encore partie des plans d'activités ministériels et organisationnels. Les plans d'embauche des Inuits annuels énoncent les objectifs et les cibles d'embauche des Inuits pour un an ainsi que les points à privilégier pour la période triennale visée par le plan d'activités. Les plans d'embauche des Inuits annuels sont des plans continus mis à jour annuellement au cours des cycles de planification opérationnelle et d'élaboration du budget principal des dépenses. Le personnel du GN et les

Nunavummiuts peuvent accéder aux plans d'activités annuels et aux plans d'embauche des Inuits annuels en se rendant sur le site internet du ministère des Finances.

Les plans ministériels d'embauche des Inuits à horizon 2023 ont été actualisés au début de 2019-2020 avant d'être approuvés définitivement et diffusés au grand public. Pour accéder aux plans d'embauche des Inuits à long terme, il suffit de se rendre sur le site internet du ministère des Ressources humaines.

Les statistiques d'embauche des Inuits traduisent les efforts déployés par les ministères et les organismes en vue d'augmenter l'embauche des Inuits. Ces statistiques sont publiées trimestriellement dans les rapports *Vers une fonction publique représentative*. Le rapport annuel de la fonction publique du GN présente des renseignements détaillés sur l'embauche des Inuits. Le public peut accéder à ces rapports en se rendant sur le site internet du ministère des Ressources humaines.

CHAPITRE 1 : PLANS D'EMBAUCHE DES INUITS AU GN SELON LE CHAPITRE 23 DE L'ACCORD SUR LE NUNAVUT

Le présent chapitre résume les obligations du gouvernement du Nunavut en vertu du chapitre 23 de l'Accord sur le Nunavut et explique en quoi les plans d'embauche des Inuits répondent à ces exigences ainsi qu'à d'autres.

Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (1993)

Chapitre 23

La partie 2 décrit l'objectif du chapitre 23, tandis que les parties 4 et 5 formulent les exigences détaillées des plans d'embauche des Inuits et des plans de formation. Ces trois parties s'énoncent comme suit :

PARTIE 2 : OBJECTIF

23.2.1 Le présent chapitre a pour objectif d'[accroître], à un niveau représentatif, le nombre d'Inuit[s] qui occupent un emploi au gouvernement dans la région du Nunavut. Il est admis que la réalisation de cet objectif exigera la prise de mesures tant par les Inuit[s] que par le Gouvernement.

23.2.2 Dans la poursuite de cet objectif, le Gouvernement et l'OID [l'organisme inuit désigné] collaborent à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures [d'embauche] et de formation prévues par l'Accord.

PARTIE 4 : PLANS D'EMBAUCH[E] DES INUIT[S]

23.4.1 Dans un délai de trois ans à compter de la date de ratification de l'Accord, chaque organisation gouvernementale prépare un plan d'embauch[e] des Inuit[s] visant à accro[i]tre et à maintenir à un niveau représentatif le nombre d'employés inuit[s].

23.4.2 Les plans d'embauch[e] des Inuit[s] comportent les éléments suivants :

- a) une analyse visant à déterminer le niveau de représentation des Inuit[s] dans les organisations gouvernementales ainsi que les secteurs de sous-représentation par groupe professionnel et niveau de poste de même que par poste régulier à temps plein et poste régulier à temps partiel;
- b) une approche graduelle, visant des objectifs raisonnables à court et à moyen terme, par l'application d'échéanciers et d'objectifs numériques concernant l'embauch[e] d'Inuit[s] qualifiés à tous les niveaux et dans tous les groupes professionnels où on a constaté

l'existence de sous-représentation; ces objectifs doivent tenir compte du nombre d'Inuit[s] qui sont qualifiés ou qui le deviendront vraisemblablement, ainsi que des prévisions touchant les besoins opérationnels et les taux d'attrition;

- c) l'analyse des systèmes, politiques, pratiques et méthodes relatives au personnel appliqués par l'organisation visée, afin de déterminer les obstacles potentiels au recrutement, à l'avancement ou aux autres possibilités d'emploi des Inuit[s];
- d) des mesures compatibles avec le principe du mérite et visant à accro[i]tre le recrutement et l'avancement des Inuit[s], par exemple :
- i. des mesures ayant pour objet d'éliminer la discrimination systémique, notamment par les moyens suivants :
 - élimination des exigences scolaires artificiellement gonflées,
 - élimination des exigences en matière d'expérience qui ne reposent pas sur un examen essentiel de la compétence et des aptitudes,
 - utilisation de diverses méthodes de test afin d'éviter les préjugés d'ordre culturel,
 - ii. des programmes de recrutement intensifs, y compris la diffusion d'avis de concours dans l'ensemble de la région du Nunavut, avis rédigés en inuktitut et, au besoin, dans les langues officielles du Canada,
 - iii. inclusion[,] dans les critères de recherche et les descriptions de poste appropriés[,] d'exigences relatives à la connaissance du milieu social et culturel de la région du Nunavut, notamment des aspects suivants :
 - connaissance de la culture, de la société et de l'économie inuit[es],
 - connaissance des réalités de la collectivité,
 - connaissance pratique de l'inuktitut,
 - connaissance des caractéristiques environnementales de la région du Nunavut,
 - expérience de la vie dans le Nord,
 - iv. participation des Inuit[s] en tant que membres des jurys et comités de sélection ou, si cela est impossible, en tant que conseillers de ces jurys et comités,
 - v. prestation de services de counselling, en cherchant de façon particulière des solutions aux problèmes liés à l'accessibilité de ces services,
 - vi. programmes de recyclage et d'affectation pour formation en cours d'emploi permettant de réaliser les objectifs en matière d'emploi,
 - vii. promotion des programmes d'apprentissage, de stage et [d']autres mesures utiles de formation en cours d'emploi;
 - viii. mesures particulières de formation,
 - ix. recours à des mesures qui se sont révélées efficaces pour atteindre des objectifs analogues dans le cadre d'autres initiatives du Gouvernement,
 - x. formation aux réalités interculturelles;
- e) désignation d'un cadre supérieur chargé de contrôler la mise en œuvre du plan;

f) mécanisme de surveillance et de rapports relativement à la mise en œuvre du plan.

23.4.3 Les plans d'embauch[e] doivent être affichés dans des endroits où les employés peuvent les consulter.

23.4.4 Par dérogation aux objectifs généraux du présent chapitre, il est entendu qu'en raison du nombre très restreint de personnes qu'emploient certaines organisations dans la région du Nunavut, l'application stricte des mesures susmentionnées n'est pas toujours faisable.

PARTIE 5 : FORMATION PRÉALABLE À L'EMPLOI

23.5.1 Les plans énoncés à la partie 4 exigeront la mise en place de mesures spéciales visant à permettre à certains Inuit[s] d'acquérir les aptitudes nécessaires pour être qualifiés pour un emploi au gouvernement. Le [g]ouvernement et l'OID élaborent et mettent en œuvre des programmes de formation préalables à l'emploi.

23.5.2 Autant que possible, les programmes visés à l'article 23.5.1 doivent être conçus de manière à répondre aux besoins particuliers des Inuit[s], et ce, par divers moyens, notamment :

- a) instruction assurée en inuktitut;
- b) formation offerte dans la région du Nunavut;
- c) répartition des lieux de formation entre les diverses collectivités, étant entendu que, dans certains cas, il peut être nécessaire d'assurer la formation dans des lieux centraux dans la région du Nunavut ou dans d'autres endroits à l'extérieur de cette région;
- d) prise en considération de la culture et du mode de vie des Inuit[s].

Accord de règlement (2015)

Un accord de règlement conclue en mai 2015 entre le gouvernement du Canada, le gouvernement du Nunavut et la Nunavut Tunngavik Incorporated (« NTI ») renferme également, en matière de plans d'embauche des Inuits, des obligations lesquelles sont énoncées ci-dessous. Conjointement, ces obligations et le chapitre 23 de l'Accord sur le Nunavut éclairent l'approche du GN en ce qui concerne les plans d'embauche des Inuits et leur contenu.

LES PLANS D'EMBAUCHE DES INUITS ET LES PLANS DE FORMATION PRÉALABLE À L'EMPLOI

25. Le gouvernement du Canada et le GN reconnaissent que le succès de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans pour l'embauche des Inuits et des plans pour la formation préalable à l'emploi selon les parties 3, 4 et 5 du chapitre 23 passe par une coordination complète au sein de leurs deux gouvernements. Par conséquent, chacun des deux paliers de gouvernement s'engage à :

- a) Établir un bureau de coordination central de formation et d'embauche des Inuits au sein de leurs gouvernements respectifs;

- b) Établir une approche coordonnée aux plans ministériels d'embauche des Inuits et aux plans de formation préalable à l'emploi, plans directeurs y compris, au sein de leurs gouvernements respectifs;
- c) S'assurer que leurs ministères et agences préparent et adoptent des plans d'action détaillés assortis d'échéanciers et d'objectifs pour la mise en œuvre des plans d'embauche des Inuits et des plans de formation préalable à l'emploi;
- d) S'assurer que les plans d'embauche des Inuits et les plans de formation préalable à l'emploi reflètent en tout temps les données et les analyses présentées dans les annexes D et E pour la production du *Rapport d'analyse de la population active inuite du Nunavut*;
- e) S'assurer que ses ministères et ses agences tiennent compte des facteurs suivants :
 - i. Les plans d'embauche des Inuits et les plans de formation préalable à l'emploi doivent comprendre une description très précise et détaillée des démarches qui seront prises pour atteindre les objectifs;
 - ii. La réussite de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans d'embauche des Inuits requiert :
 - A. Un accès élargi des Inuits à l'emploi par l'élimination d'obstacles actuels et par l'adoption de politiques, de pratiques et de procédures nouvelles et créatives en matière de recrutement, de rétention et de promotion;
 - B. La création et la mise en œuvre de politiques de priorisation en matière de formation, y compris l'élargissement de certains programmes clés et la création d'autres programmes de formation;
 - C. Une collaboration avec NTI relativement à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans d'embauche des Inuits et de plans de formation préalable à l'emploi.

Un plan directeur d'embauche des Inuits pour le GN

Le Plan directeur d'embauche des Inuits (PDEI) présente l'orientation stratégique pour l'ensemble du GN en matière d'initiatives et de programmes pour accroître et favoriser l'embauche d'Inuits. Ce plan informe les plans ministériels d'embauche des Inuits tout en offrant soutien et aide pour leur mise en œuvre coordonnée.

Le PDEI couvre la période de contrat actuel, soit de 2013 à 2023. Il incombe au sous-ministre adjoint de la gestion stratégique des ressources humaines du ministère des Ressources humaines d'élaborer le PDEI et d'en assurer la mise à jour.

C'est ce document qui dicte l'orientation donnée aux plans ministériels détaillés d'embauche des Inuits afin de traiter des problématiques et des possibilités de chaque ministère en matière d'embauche des Inuits. Au besoin, chaque ministère révisé son plan d'embauche des Inuits en tenant compte des mesures, de l'aide ou de l'orientation dictées par le PDEI.

Le PDEI et les plans ministériels d'embauche des Inuits sont des documents publics qui sont mis à jour régulièrement. Les mises à jour peuvent comporter des modifications mineures ou des changements d'orientation majeurs, selon les facteurs environnementaux et opérationnels en vigueur au GN.

Responsabilité en matière de plans d'embauche des Inuits

La responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans d'embauche des Inuits est partagée entre les organismes centraux, les ministères et les sociétés territoriales du GN :

Responsabilités centrales

Le ministère des Ressources humaines (RH) est le bureau central de coordination pour la formation et l'embauche des Inuits au GN. À titre d'organisme central, le ministère des RH est responsable de :

- L'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de pratiques en gestion des ressources humaines pour l'ensemble du GN, notamment en veillant à faire lever les obstacles à l'embauche des Inuits;
- L'élaboration et la mise en œuvre du PDEI dans l'ensemble du GN;
- La conception et le parrainage de programmes destinés à l'ensemble du GN visant à augmenter et à favoriser l'embauche des Inuits;
- La prestation de conseils aux ministères en matière de planification d'embauche des Inuits;
- Le suivi des progrès en vue de l'atteinte des objectifs en matière d'embauche des Inuits.

Il incombe au sous-ministre adjoint de la gestion stratégique des ressources humaines du ministère des Ressources humaines de superviser et de suivre le Plan directeur d'embauche des Inuits.

À titre d'organisme central, le ministère des Finances est responsable de la préparation et de la publication des rapports trimestriels *Vers une fonction publique représentative* présentant les statistiques d'embauche des Inuits.

Responsabilités ministérielles

Les ministères et les sociétés territoriales sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre de leurs plans d'embauche des Inuits, et doivent veiller à l'utilisation efficace des programmes offerts par les organismes centraux.

Au sein du ministère de l'Éducation, le cadre supérieur chargé de la mise à jour annuelle de ce plan d'embauche des Inuits sera le directeur de la Division des politiques et de la planification. Le gestionnaire de la planification, de la préparation de rapports et de l'évaluation ainsi que le coordonnateur du recrutement des Inuits assisteront le directeur dans cette tâche selon les besoins.

CHAPITRE 2 : DESCRIPTION DU MINISTÈRE

Ce chapitre présente l'historique, le mandat, les secteurs d'activités et le nombre de postes par catégories d'emplois d'un ministère.

Bref historique du ministère

Lorsque le Nunavut a été créé en avril 1999, le partage des responsabilités au ministère de l'Éducation a été effectué en s'appuyant sur les recommandations de deux rapports de la Commission d'établissement du Nunavut : *L'empreinte de nos pas sur la neige fraîche* (1995) et *L'empreinte de nos pas II* (1996). En 2000, le ministère de l'Éducation a pris en charge la supervision des écoles dans 25 collectivités en coopération avec les administrations scolaires de district (ASD) locales et la Commission scolaire francophone du Nunavut.

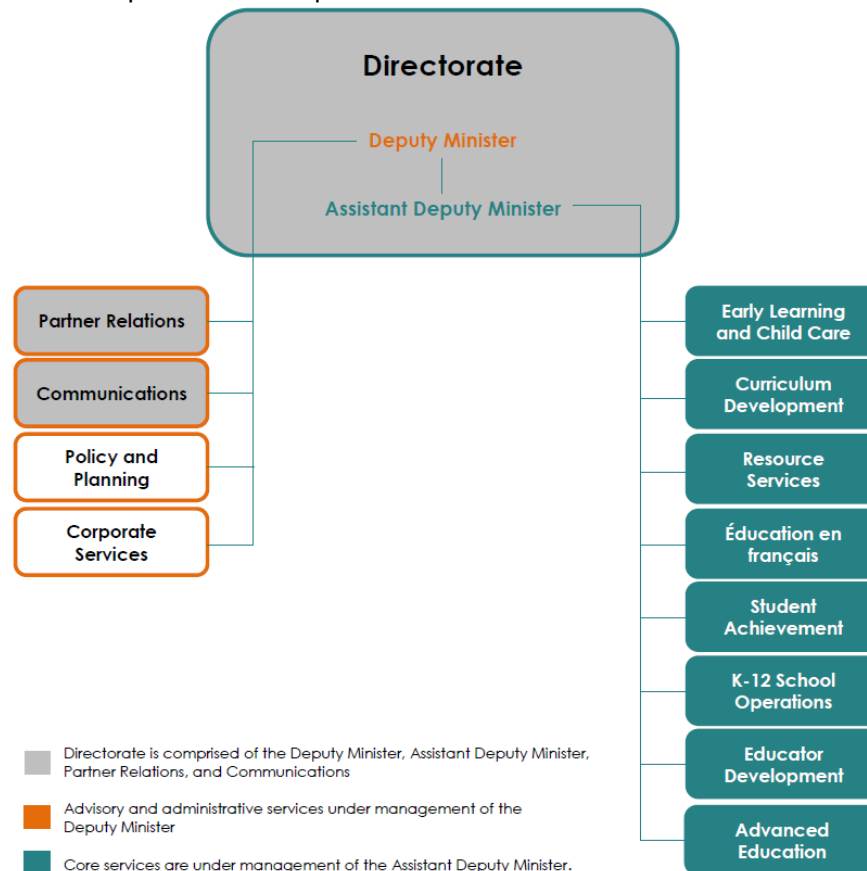
Au cours des premières années du Nunavut, le ministère de l'Éducation a été façonné sur un modèle semblable à celui de l'ancien ministère du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (TNO). Comme le ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi du TNO, le ministère de l'Éducation du Nunavut était responsable d'un ensemble de programmes et de services couvrant tout le cycle de vie des citoyens du Nunavut, de l'apprentissage précoce à l'éducation de la maternelle à la 12^e année en passant par l'aide sociale. De plus, le budget du ministère de l'Éducation couvrait le budget du Collège de l'Arctique du Nunavut.

Au cours des années suivantes, divers programmes et services ont progressivement été transférés à de nouvelles entités. Le Collège de l'Arctique du Nunavut a atteint un plus grand degré d'indépendance en tant qu'organisme, tandis que divers programmes et services ont été transférés au ministère des Services à la famille à sa création en 2013. Le ministère de l'Éducation conserve actuellement la responsabilité de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants, de l'éducation de la maternelle à la 12^e année et de la gestion de l'éducation des adultes sur le territoire.

L'élaboration de la Loi sur l'éducation du Nunavut a été un moment décisif pour le ministère de l'Éducation. Première grande législation « née et conçue » au Nunavut, la Loi a été promulguée en 2008 et est entrée en vigueur en 2009. Depuis 2008, le ministère consacre une grande partie de ses efforts et de ses capacités à sa mise en œuvre. En 2013, le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) a signalé que la mise en œuvre de la Loi n'avait pas atteint les cibles fixées et que de nombreux aspects du système éducatif devaient encore être développés, notamment le soutien aux élèves et la nécessité d'appuyer la mise en œuvre de l'enseignement de la langue. Depuis le dépôt de ce rapport, le ministère de l'Éducation a fait des progrès considérables pour répondre aux préoccupations concernant les initiatives en matière de littératie, de développement du curriculum et du perfectionnement des enseignants, d'inclusion scolaire et de l'engagement familial.

L'Assemblée législative ou une commission désignée de l'Assemblée législative doit réexaminer la Loi sur l'éducation tous les cinq ans. Dans ce cadre, la gestion et la mise en œuvre de la Loi sur l'éducation sont passées au crible, ainsi que de l'efficacité de ses dispositions et l'atteinte de ses objectifs. Le premier examen de la Loi sur l'éducation a eu lieu en 2014-2015. Les conclusions du comité spécial constitué pour mener l'examen se sont appuyées sur les conclusions de l'audit du BVG ainsi que sur l'expérience du ministère et des parties prenantes du secteur de l'éducation pour formuler des recommandations. Le ministère a intégré ces conclusions dans son plan de travail.

Au cours des années 2015-2016 et 2016-2017, le ministère s'est lancé dans une restructuration interne majeure afin d'utiliser les ressources humaines et financières fournies par le gouvernement de la manière la plus efficace possible. Ce processus visait en partie à moderniser le ministère et à ajouter des fonctions et des capacités là où elles n'existaient pas auparavant, mais surtout à répondre aux préoccupations opérationnelles identifiées en 2013 par le BVG et en 2014-2015 par la commission spéciale de l'Assemblée législative. Cela comprend, par exemple, la création de la Division du perfectionnement des éducateurs, la fusion des divisions responsables de l'évaluation et du soutien aux élèves qui forment désormais la nouvelle Division du rendement des élèves, et la création d'une nouvelle unité au sein de la Division de la politique et de la planification chargée du monitoring, de la préparation de rapports et de l'évaluation. Le schéma suivant illustre la nouvelle structure du ministère. Il comprend une liste des divisions du ministère et un aperçu de leurs responsabilités respectives.



La **Direction générale** est responsable de la gestion globale du ministère et recommande les buts, objectifs et des normes au ministre. La Direction générale est ultimement responsable de fournir une orientation stratégique au ministère ainsi que d'élaborer et de mettre en œuvre la législation, les politiques, les communications, la coordination du budget, la planification des immobilisations, le perfectionnement des ressources humaines ainsi que de la santé et la sécurité du personnel et des élèves.

La **Division des politiques et de la planification** est responsable de coordonner l'élaboration des politiques et de la législation ainsi que de respecter les obligations ministérielles en vertu de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée, ainsi que de superviser les actions afin d'évaluer les demandes d'accès à l'information et d'y répondre. La division coordonne la préparation de l'information pour le ministre et le sous-ministre afin qu'il représentent le ministère au sein du gouvernement, du territoire, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Elle est aussi responsable de la planification des stratégies et des activités du ministère, dont l'élaboration et la gestion d'un cadre de responsabilisation; la surveillance d'un cadre général pour évaluer les programmes; l'établissement et le contrôle des indicateurs et cibles de rendement; la gestion d'une stratégie de la gestion du risque intégrée. De plus, cette division élabore et gère le programme de recherche et le portefeuille de gestion de projets du ministère, et supervise la production de rapports ministériels comme le rapport annuel.

La **Division des services ministériels** assure une gestion financière stratégique et supervise le développement, la conception et la planification des projets d'immobilisation ainsi que la gestion des installations et des véhicules. La division offre un vaste éventail de services de soutien administratif au ministère dans les secteurs des ressources humaines stratégiques, notamment l'orientation, la dotation en personnel, la formation et les programmes. De plus, la division offre des services de soutien en matière de santé et de sécurité, ainsi que des services de soutien en matière de système d'information dans le domaine de la planification des systèmes, de la gestion de la base de données et de l'analyse des systèmes.

La **Division des communications** est responsable de fournir un soutien et des conseils généraux en matière de communication au sein du ministère et de faire la promotion d'une approche institutionnelle intégrée. La division est responsable de toutes les relations avec les médias au nom du ministère. Elle gère, élabore et met en œuvre tous les plans de communication internes et externes ainsi que les activités connexes. La division est aussi responsable de gérer le site internet du ministère de l'Éducation et les médias sociaux.

La **Division des relations avec les partenaires** est responsable d'entretenir les relations interministérielles, intergouvernementales (gouvernement fédéral, gouvernements provinciaux et territoriaux), ainsi qu'avec les universités, les organisations inuites et les entreprises. De plus elle fournit un soutien administratif au Comité consultatif des aînés, à la Coalition des administrations scolaires de district du Nunavut et à la Commission scolaire francophone du Nunavut. Enfin, elle élabore des politiques visant à l'établir et à favoriser des relations; de négocier des programmes; d'offrir du soutien visant l'engagement communautaire; d'élaborer et de gérer des ententes qui appuient les relations officielles entre les partenaires; d'établir des communications avec les partenaires; et d'offrir du perfectionnement professionnel aux administrateurs.

La **Division de l'apprentissage et garde jeunes enfants** est chargée de promouvoir des soins et une éducation de qualité pour les enfants en attribuant les permis à tous les établissements de garde d'enfants autorisées, puis en les inspectant et en apportant conseils et soutien afin de garantir la conformité avec la Loi sur les garderies et le Règlement sur les normes applicables aux garderies. La division est également chargée de promouvoir le développement des jeunes enfants en apportant un soutien aux enfants ayant des besoins spéciaux et en offrant des possibilités de formation aux éducateurs, au personnel et aux parents, ainsi qu'en élaborant des ressources pour les programmes d'éducation de la petite enfance. La division est responsable de la gestion, des politiques et de la planification des initiatives en matière d'éducation et de garde des jeunes enfants en vertu de la Loi sur les garderies et du Règlement sur les normes applicables aux garderies.

La **Division de l'enseignement postsecondaire** est chargée d'encadrer le développement de la gestion, des politiques et de la planification stratégique en matière d'apprentissage des adultes sur le territoire, notamment en mettant en œuvre les parties de la Loi sur l'éducation qui concernent l'éducation des adultes. Cette division est également responsable des programmes pour adultes visant à soutenir la croissance économique du territoire, ainsi que du soutien aux initiatives prioritaires du ministère en matière d'éducation des adultes.

La **Division de l'éducation en français** est responsable de la prestation de services équivalents à la communauté francophone, comme l'exige la Charte canadienne des droits et libertés qui reconnaît le statut particulier de la minorité francophone. Cette division soutient le curriculum, les projets et les programmes de français langue maternelle et de langues conformément aux obligations du ministère de l'Éducation en vertu de la Loi sur les langues officielles du Nunavut et de la Loi sur les langues officielles du Canada.

La **Division des services de ressources** est responsable de la création, de la publication et de la distribution des ressources pédagogiques et du matériel d'apprentissage ainsi que d'autres ressources opérationnelles approuvées par le ministre, et ce, en veillant à ce que ces ressources entrent dans le cadre des résultats d'apprentissage décrits dans le curriculum approuvé et les appuient. La division est responsable de la gestion de l'affectation du crédit 04 pour la mise en œuvre de la langue inuite afin de s'assurer que le matériel est élaboré et mis à disposition dans toutes les langues officielles du Nunavut, et ce, conformément à la Loi sur l'éducation et à *la Loi sur la protection de la langue inuit*. La division est également responsable de l'inventaire et de la gestion de la chaîne d'approvisionnement des ressources pour l'enseignement et l'apprentissage, notamment de la gestion des droits d'auteur, ainsi que de la numérisation et de l'archivage du matériel pédagogique.

La **Division de l'élaboration du curriculum** est responsable de la gestion du curriculum du ministère, et notamment de leur révision régulière et de leur remplacement si nécessaire. La division est chargée de s'assurer que les écoles ont accès au curriculum pertinent à chacun des champs d'apprentissage et programmes d'études du Nunavut à tous les niveaux et stades de développement, et qu'elles les utilisent. Cette division est également chargée, dans le cadre de la Loi sur l'éducation et de la Loi sur la protection de la langue inuit, de veiller à ce que le programme d'enseignement du Nunavut mette en avant la culture inuite (grâce aux valeurs sociétales inuites et à *l'Inuit qaujimajatuqangit*) ainsi que les langues inuites (inuktut).

La **Division du perfectionnement des éducateurs** est responsable de la conception et de la mise en place d'un cadre de perfectionnement professionnel pour les employés du système scolaire du Nunavut. Elle s'occupe notamment de l'orientation des nouveaux employés, des possibilités de mentorat, de la prestation de formation visant à améliorer les pratiques professionnelles, et de la validité des certificats des enseignants et des directeurs d'école.

La **Division du rendement des élèves** est responsable de l'évaluation globale des élèves et de leur soutien. L'unité d'évaluation des élèves est chargée de superviser l'élaboration de politiques, procédures et normes à des fins d'évaluation et de préparation de rapports, ainsi que de concevoir, d'élaborer, de mettre en œuvre et d'évaluer les outils d'évaluation. L'unité de soutien aux élèves est chargée d'appuyer l'inclusion scolaire au Nunavut grâce à l'élaboration de politiques, procédures et normes visant à améliorer les compétences et les connaissances du personnel en matière de soutien aux élèves. L'unité est également chargée de superviser l'instruction à domicile et de fournir des services de santé et de bien-être pour s'assurer que les écoles offrent un environnement sûr et accueillant.

Les **Opérations scolaires régionales** sont chargées d'apporter un soutien direct aux écoles de leurs régions respectives. Ils supervisent les directeurs d'école et enseignants afin de les aider et de garantir que des pratiques exemplaires d'enseignement, d'évaluation et de soutien à l'élève sont mises en œuvre en fonction des besoins. Ils sont également responsables de l'embauche, du transfert, de la supervision et de la gestion du rendement des employés dans les écoles.

Mandat

Le ministère de l'Éducation s'est vu confier le mandat de créer un système d'éducation dynamique, solide et florissant au Nunavut. L'éducation est la clé du succès du territoire et, à cette fin, le ministère s'est engagé à prendre des mesures qui mèneront à des progrès réels et visibles pour les Nunavummiuts. L'objectif du ministère est de proposer un enseignement de qualité et des possibilités de formation, ce qui permettra d'accroître l'autonomie des Nunavummiuts. Le ministère s'efforce d'offrir à tous les élèves un environnement d'apprentissage dynamique qui encourage la réussite scolaire et dont le fil conducteur est la culture et les valeurs inuites.

Les activités du ministère de l'Éducation sont en grande partie régies par la Loi sur l'éducation du Nunavut, dont les dispositions traitent notamment de la question des programmes scolaires, de la langue d'instruction, de la fréquentation et de l'assiduité, de l'inclusion scolaire, de la participation des élèves et des parents, de l'évaluation des élèves, des dossiers relatifs aux élèves, des heures d'enseignement et des calendriers scolaires, du personnel scolaire, de l'administration, du droits linguistiques du français en milieu minoritaire, des questions financières et de la Coalition des ASD.

En plus de la Loi sur l'éducation, le ministère de l'Éducation est responsable de l'application de la Loi sur les garderies, qui se concentre sur l'accréditation et l'inspection des établissements de garde d'enfants privés à but non lucratif. Le ministère se penche actuellement sur la nécessité de remplacer cette législation qui n'est plus d'actualité et de veiller à ce que la nouvelle législation s'aligne sur la Loi sur la protection de la langue inuit.

En outre, le ministère de l'Éducation est responsable de la Loi sur les universités et les établissements décernant des diplômes universitaires et de l'élaboration d'amendements pour la Loi sur le Collège de l'Arctique du Nunavut. Le ministère est responsable de la gestion de l'éducation des adultes et de l'éducation postsecondaire, ce qui se traduit principalement par tout ce qui a trait à l'assurance de la qualité et à un rôle d'interface avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. En outre, le ministère de l'Éducation s'est vu déléguer la responsabilité des articles 8 et 9 de la Loi sur la protection de la langue inuit.

Catégories d'emplois au sein du ministère

Les catégories suivantes se trouvent dans le rapport annuel de la fonction publique du gouvernement du Nunavut et dans ses rapports trimestriels, *Vers une fonction publique représentative*.

	Nombre total de postes
Direction	2
Cadre supérieur	20
Cadre intermédiaire	74
Profession libérale	749,03
Métier paraprofessionnel	172
Soutien administratif	309,71
Total des catégories d'emploi	1 326,74

Source : *Vers une fonction publique représentative* du 31 mars 2019

Catégories et structure hiérarchique du système de Classification nationale des professions

Le gouvernement du Nunavut classe les postes selon les catégories du système de la Classification nationale des professions (CNP) du gouvernement du Canada. Ce système classe des groupes d'emplois ou de professions en fonction du type de travail effectué et du type de compétences généralement associées à ce travail. Le système de la CNP « sert de cadre normalisé pour l'organisation du monde du travail en un système gérable, compréhensible et cohérent ». Il se fonde sur le type de travail effectué dans une profession donnée et sur les compétences et les connaissances requises pour effectuer ce travail. Le système classe les professions dans les catégories suivantes :

- 0 Gestion
- 1 Affaires, finance et administration
- 2 Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés
- 3 Secteur de la santé
- 4 Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
- 5 Arts, culture, sport et loisirs
- 6 Vente et services
- 7 Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés
- 8 Ressources naturelles, agriculture et production connexes
- 9 Fabrication et services d'utilité publique

Chacune de ces grandes catégories peut être subdivisée en grands groupes de professions pour lesquelles des connaissances et des compétences semblables sont exigées. À leur tour, ces grands groupes peuvent être divisés en groupes professionnels, et enfin, ceux-ci peuvent être divisés en titres d'emploi. Ce système hiérarchique est organisé à l'aide de numéros à quatre chiffres.

La majorité des professions que l'on trouve au sein du ministère de l'Éducation se retrouvent dans la catégorie 4 de la CNP : *Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux*. Cette catégorie est le plus grand groupe professionnel au sein du GN et l'un des plus importants dans tous les gouvernements territoriaux et provinciaux du Canada.

Voici un exemple du système tel qu'il s'applique au ministère de l'Éducation :

4 – Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
40 – Personnel professionnel des services en éducation
403 – Personnel enseignant aux niveaux élémentaire et secondaire
4032 – Personnel enseignant aux niveaux primaire et préscolaire

Secteurs d'activités et emplacements

Le ministère de l'Éducation gère des écoles dans chacune des 25 collectivités du Nunavut. Il y a actuellement 44 écoles sur le territoire, car de nombreuses collectivités ont plus d'un établissement. Le ministère dispose de trois bureaux des Opérations scolaires régionales à Kugluktuk, Baker Lake et Pond Inlet, ainsi que de deux bureaux décentralisés à Pangnirtung et Arviat. Son siège est situé à Iqaluit.

La grande majorité des postes du ministère sont en milieu scolaire. Sur les 1 317,71 postes qui existent actuellement au sein du ministère de l'Éducation, 180,00 postes sont hors du milieu scolaire, ce qui signifie que 86 % du total des postes sont dans les 44 écoles du Nunavut. De fait, l'équipe du ministère chargée de gérer et de soutenir le système d'éducation global est en fait un organisme de relativement petite taille par rapport à l'étendue de son mandat. Cependant, il faut reconnaître que la nature hautement décentralisée du ministère de l'Éducation crée une occasion d'emploi propice pour les Inuits.

En ce qui concerne les activités du ministère de l'Éducation, la majorité des postes sont directement liés à l'enseignement ou au soutien des élèves dans le cadre du système éducatif et à la mise en œuvre du programme d'enseignement. Le programme d'enseignement mélange activités et fonctions. Celles-ci déterminent ce que les élèves sont censés apprendre, le calendrier de l'apprentissage et la façon dont les élèves sont évalués pour déterminer si les concepts au programme ont été intégrés. L'élaboration de matériel et de soutien fournis pour aider les élèves et les éducateurs à atteindre les résultats prescrits vient renforcer les programmes. Voici quelques éléments essentiels du programme d'enseignement :

- Le temps d'enseignement;
- Le curriculum comprend toute une gamme de matières comme les arts, l'inuktitut langue d'instruction, les mathématiques et les sciences. Le cadre et l'enchaînement de chaque matière sont définis et représentent une partie du temps d'enseignement total disponible;
- Les évaluations formatives, comparatives et sommatives;
- Le soutien à l'élève, notamment les accommodements, les exemptions, les évaluations diagnostiques, les services spécialisés et la technologie d'assistance;
- Les activités de perfectionnement professionnel proposées aux employés pour maintenir et développer des compétences et connaissances ainsi que pour soutenir les meilleures pratiques en matière d'enseignement, d'évaluation ou de soutien.

En plus des postes existants qui appuient le système éducatif de la maternelle à la 12^e année et la mise en œuvre du programme d'enseignement, le ministère garde également des postes pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, ainsi que pour la mise en œuvre de la Loi sur les garderies. Enfin, le ministère conserve une certaine responsabilité pour les questions de gestion relatives à l'éducation des adultes et à l'enseignement postsecondaire.

Remarque : Le ratio élèves-enseignant modifie chaque année le nombre total d'équivalents temps plein (ÉTP) au sein du ministère (qui se base sur les inscriptions des élèves au 30 septembre). Cette variation rend difficile la détermination du nombre d'éducateurs requis au sein de collectivités

précises. On a vu le nombre de postes d'enseignants au sein d'une collectivité augmenter ou baisser de neuf ou dix postes en une seule année scolaire.

Remarque : Dans les postes en milieu scolaire figurent tous les postes administratifs et de soutien nécessaires au fonctionnement d'une école. Cela inclut donc les directeurs d'école, directeurs adjoints, enseignants, coaches d'apprentissage, spécialistes de langue, ilinniarvimmi inuusilirijiit, les assistants de classe, les secrétaires et les techniciens de surface.

Collectivité	Postes dans les divisions	Postes en milieu scolaire	Nombre total de postes (ÉTP)
Arctic Bay	0,00	27,00	27,00
Cape Dorset	0,00	45,50	45,50
Clyde River	0,00	38,50	38,50
Grise Fiord	0,00	9,25	9,25
Hall Beach	0,00	31,75	31,75
Igloolik	0,00	62,00	62,00
Iqaluit	83,00	177,00	260,00
Kimmirut	0,00	19,31	19,31
Pangnirtung	9,00	52,25	61,25
Pond Inlet	33,00	54,00	87,00
Qikiqtarjuaq	0,00	19,00	19,00
Resolute Bay	0,00	10,25	10,25
Sanikiluaq	0,00	38,49	38,49
Arviat	21,00	91,50	112,50
Baker Lake	16,00	61,80	77,80
Chesterfield Inlet	0,00	21,30	21,30
Coral Harbour	0,00	30,88	30,88
Naujaat	0,00	44,00	44,00
Rankin Inlet	1,00	77,97	78,97
Whale Cove	0,00	18,53	18,53
Cambridge Bay	1,00	51,50	52,50
Gjoa Haven	0,00	44,72	44,72
Kugaaruk	0,00	31,73	31,73
Kugluktuk	17,00	47,73	64,73
Taloyoak	0,00	30,75	30,75

Collectivité	Postes dans les divisions	Postes en milieu scolaire	Nombre total de postes (ÉTP)
Total des catégories d'emploi	180	1 136,71	1 317,71

Source : *Vers une fonction publique représentative*, du 31 mars 2018

Dans le cadre de son mandat qui consiste à fournir un programme d'enseignement de haute qualité et à soutenir les apprenants de tous âges, le ministère de l'Éducation a identifié quatre priorités clés pour l'exercice financier 2017-2018 :

- Porter un intérêt soutenu à l'amélioration des résultats d'apprentissage en mettant l'accent sur la littératie;
- Apporter un meilleur soutien aux écoles, employés et partenaires pour renforcer les capacités et améliorer la qualité de l'enseignement dans notre système éducatif;
- Préconiser l'équité et la normalisation sur l'ensemble du territoire en mettant l'accent sur l'amélioration de l'accès à un programme d'enseignement de haute qualité;
- Mettre l'accent sur l'augmentation du nombre d'employés inuits afin d'aider les apprenants et d'assurer l'essor de l'inuktitut.

Le rapport annuel du Ministère de l'Éducation, *Plan annuel du ministère de l'Éducation de 2017-2018* et le chapitre dédié à l'éducation du plan d'activités du gouvernement du Nunavut, « Plan opérationnel 2017-2018 », offrent une description plus détaillée des priorités, responsabilités, projets, programmes ainsi que de la structure opérationnelle du ministère de l'Éducation.

CHAPITRE 3 : EMBAUCHE DES INUITS AU SEIN DU MINISTÈRE

Ce chapitre présente des tableaux du nombre d'employés inuits au sein du ministère de 2013 à ce jour.

Capacité en matière de ressources humaines du ministère de l'Éducation

L'histoire du ministère de l'Éducation, et notamment ses succès et échecs, est à bien des égards liée à sa capacité en matière de ressources humaines.

D'un point de vue purement statistique, la capacité se résume au rapport entre le nombre de postes pourvus et nombre total de postes. La capacité est donc représentée sous la forme d'un pourcentage qui exprime le nombre de postes pourvus dans une catégorie d'emploi, avec des employés qui travaillent donc pour remplir le mandat d'une organisation.

Toutefois, bien qu'il s'agisse d'un outil de mesure important, la capacité exprimée en pourcentage ne permet pas de comprendre de manière nuancée la capacité réelle d'une organisation à remplir son mandat. Ces chiffres cachent d'autres éléments qui ont des répercussions sur la capacité et qui peuvent brider l'efficacité ou limiter la capacité d'une organisation ou de ses sous-unités. Pour mieux comprendre les diverses professions et sous-groupes propres au gouvernement du Nunavut, ainsi que les descriptions de poste qui s'y rapportent, il faut bien se garder de s'arrêter aux simples chiffres d'une catégorie. Sinon, on ne remarque pas le fait que la capacité réelle est en fait supérieure ou inférieure à ce que montre le pourcentage. Voici quelques exemples de problèmes liés à la capacité en matière de ressources humaines que les chiffres n'expriment pas :

- Les postes occupés par des personnes qui n'ont pas les compétences ou les connaissances requises et qui ont besoin d'un soutien complémentaire;
- Un taux élevé de roulement élevé dans les postes;
- Le nombre de postes par rapport à la portée du mandat;
- La coordination opérationnelle entre les bureaux décentralisés;
- Les relations avec les employés et les défis que les ressources humaines doivent relever;
- Les limites des infrastructures et des technologies.

Certains facteurs comme le roulement du personnel sont liés à la qualité singulière du marché du travail au Nunavut. Ici, le défi à relever est qu'il y a souvent plus de postes à pourvoir que de personnes sur le marché du travail pour combler ces postes. Cela crée des opportunités pour les employés, en particulier les Inuits, qui peuvent explorer leurs intérêts personnels et découvrir des possibilités en passant d'une organisation à une autre. Ce

phénomène s'est accéléré ces dernières années, car les possibilités de formation et d'accès à l'enseignement postsecondaire sont désormais plus disponibles et faciles d'accès pour les Inuits.

En outre, depuis 2013, certains postes ont été ajoutés au sein du ministère, par exemple ceux des coachs d'apprentissage (emploi professionnel CNP 403), ainsi qu'un nombre plus restreint d'autres emplois professionnels liés au soutien à l'élève. Ces postes sont au sein de la Division du rendement des élèves et de la Division du perfectionnement des éducateurs. Ces ajouts ont été importants, car ils ont permis d'accroître la capacité du ministère dans des domaines clés qui soutiennent l'apprentissage des élèves.

Il est important de noter que la capacité d'un ministère à soutenir et à promouvoir efficacement l'embauche des Inuits est affectée lorsque la capacité en matière de ressources humaines baisse. Par exemple, une petite division avec de multiples postes vacants ou un taux de rotation élevé aura peu de ressources pour remplir son mandat, gérer ses activités et consacrer en prime du temps à l'appui de diverses activités liées à l'embauche des Inuits, comme des stages, du mentorat ou la mise en disponibilité d'employés pour une formation. Cette réalité opérationnelle doit être prise en compte lors de l'examen de nouvelles initiatives.

Les tableaux suivants illustrent la capacité totale en matière de ressources humaines du ministère de l'Éducation au fil du temps. Le premier état des lieux date de 2013, et le dernier de 2019. Il faut ici tenir compte de plusieurs facteurs historiques qui donnent un certain contexte expliquant les changements dans des catégories entre 2013 et 2019. Ainsi, la création du ministère des Services à la famille en 2013 a entraîné le transfert d'un certain nombre de postes et de fonctions comme l'aide au revenu, les programmes sur le marché du travail et l'aide financière aux élèves. La majorité de ces postes se trouvaient dans la catégorie du personnel paraprofessionnel, qui comprenait un certain nombre de postes de services de première ligne liés aux programmes et services transférés à ce ministère. De plus, ce n'est qu'en 2015-2016 que le ministère des Finances a commencé à présenter les rapports *Vers une fonction publique représentative* en utilisant l'unité de mesure des équivalents temps plein (ÉTP) plutôt qu'en comptant les effectifs.

Remarque : le gouvernement du Nunavut emploie le terme d'ÉTP pour décrire le nombre total d'employés équivalents travaillant à temps plein. Autrement dit, un ÉTP équivaut à un employé travaillant à temps plein ou à deux employés travaillant à mi-temps.

Capacité en matière de ressources humaines du ministère de l'Éducation en date du 31 mars 2019

	Nombre total de postes			
	Nombre total de postes	Postes vacants	Postes pourvus	% de la capacité
Direction	2,00	-	2,00	100 %
Cadre supérieur	20,00	5,00	15,00	75 %
Cadre intermédiaire	74,00	8,00	66,00	89 %
Profession libérale	749,03	73,00	676,03	90 %
Métier paraprofessionnel	172,00	29,00	143,00	83 %
Soutien administratif	309,71	53,48	256,23	83 %
Total des catégories d'emploi	1 326,74	168,48	1 158,26	87 %

Source : *Vers une fonction publique représentative*, du 31 mars 2019

Capacité en matière de ressources humaines du ministère de l'Éducation en date du 31 mars 2018

	Nombre total de postes			
	Nombre total de postes	Postes vacants	Postes pourvus	% de la capacité
Direction	2,00	-	2,00	100 %
Cadre supérieur	20,00	4,00	16,00	80 %
Cadre intermédiaire	72,00	13,00	59,00	82 %
Profession libérale	744,50	74,50	670,00	90 %
Métier paraprofessionnel	168,80	23,50	145,30	86 %
Soutien administratif	310,41	45,75	264,66	85 %
Total des catégories d'emploi	1 317,71	160,75	1 156,96	88 %

Source : *Vers une fonction publique représentative*, du 31 mars 2018

Capacité en matière de ressources humaines du ministère de l'Éducation en date du 31 mars 2017

	Nombre total de postes			
	Nombre total de postes	Postes vacants	Postes pourvus	% de la capacité
Direction	2,00	-	2,00	100 %
Cadre supérieur	20,00	4,00	16,00	80 %
Cadre intermédiaire	66,00	14,00	52,00	79 %
Profession libérale	728,00	62,50	665,50	91 %
Métier paraprofessionnel	167,80	21,00	146,80	87 %
Soutien administratif	308,41	32,25	276,16	90 %
Total des catégories d'emploi	1 292,21	133,75	1 158,46	90 %

Source : *Vers une fonction publique représentative*, du 31 mars 2017

Capacité en matière de ressources humaines du ministère de l'Éducation en date du 31 mars 2016

	Nombre total de postes			
	Nombre total de postes	Postes vacants	Postes pourvus	% de la capacité
Direction	2,00	-	2,00	100 %
Cadre supérieur	20,00	3,00	17,00	85 %
Cadre intermédiaire	61,00	9,00	52,00	85 %
Profession libérale	716,95	68,00	648,95	91 %
Métier paraprofessionnel	166,30	23,50	142,80	86 %
Soutien administratif	307,21	31,75	275,46	90 %
Total des catégories d'emploi	1 273,46	135,25	1 138,21	89 %

Source : *Vers une fonction publique représentative*, du 31 mars 2016

Capacité en matière de ressources humaines du ministère de l'Éducation en date du 31 mars 2015

	Nombre total de postes			
	Nombre total de postes	Postes vacants	Postes pourvus	% de la capacité
Direction	2	-	2	100 %
Cadre supérieur	20	4	16	80 %
Cadre intermédiaire	93	9	84	90 %
Profession libérale	656	53	603	92 %
Métier paraprofessionnel	335	60	275	82 %
Soutien administratif	151	20	131	87 %
Total des catégories d'emploi	1 257	146	1 111	88 %

Source : *Vers une fonction publique représentative*, du 31 mars 2015

Capacité en matière de ressources humaines du ministère de l'Éducation en date du 31 mars 2014

	Nombre total de postes			
	Nombre total de postes	Postes vacants	Postes pourvus	% de la capacité
Direction	2	-	2	100 %
Cadre supérieur	20	2	18	90 %
Cadre intermédiaire	88	8	80	91 %
Profession libérale	656	45	611	93 %
Métier paraprofessionnel	343	59	284	83 %
Soutien administratif	151	24	127	84 %
Total des catégories d'emploi	1 260	138	1 122	89 %

Source : *Vers une fonction publique représentative*, du 31 mars 2014

Capacité en matière de ressources humaines du ministère de l'Éducation en date du 31 mars 2013

	Nombre total de postes			
	Nombre total de postes	Postes vacants	Postes pourvus	% de la capacité
Direction	3	-	3	100 %
Cadre supérieur	24	1	23	96 %
Cadre intermédiaire	106	4	102	96 %
Profession libérale	641	45	596	93 %
Métier paraprofessionnel	402	69	333	83 %
Soutien administratif	161	28	133	83 %
Total des catégories d'emploi	1 337	147	1 190	89 %

Source : *Vers une fonction publique représentative*, du 31 mars 2013

Embauche des Inuits au sein du ministère

Comme dans les tableaux ci-dessus qui illustrent la capacité totale en matière de ressources humaines du ministère de l'Éducation au fil du temps, les tableaux suivants montrent les statistiques sur les employés inuits au sein du ministère de l'Éducation entre 2013 et 2019.

Employés inuits au sein du ministère de l'Éducation en date du 31 mars 2019

	Nombre total de postes		
	Nombre de postes pourvus	Nombre d'Inuits embauchés	% d'ÉTP
Direction	2,00	1,00	50 %
Cadre supérieur	15,00	1,00	7 %
Cadre intermédiaire	66,00	16,00	24 %
Profession libérale	676,03	187,53	28 %
Métier paraprofessionnel	143,00	124,50	87 %
Soutien administratif	256,23	238,48	93 %
Total des catégories d'emploi	1 158,26	568,51	49 %

Source : *Vers une fonction publique représentative*, du 31 mars 2019

Employés inuits au sein du ministère de l'Éducation en date du 31 mars 2018

	Nombre total de postes		
	Nombre de postes pourvus	Nombre d'Inuits embauchés	% d'ÉTP
Direction	2,00	1,00	50 %
Cadre supérieur	16,00	-	0 %
Cadre intermédiaire	59,00	10,00	17 %
Profession libérale	670,00	180	27 %
Métier paraprofessionnel	145,30	133,80	92 %
Soutien administratif	264,66	243,41	92 %
Total des catégories d'emploi	1 156,96	568,21	49 %

Source : *Vers une fonction publique représentative*, du 31 mars 2018

Employés inuits au sein du ministère de l'Éducation en date du 31 mars 2017

	Nombre total de postes		
	Nombre de postes pourvus	Nombre d'Inuits embauchés	% d'ÉTP
Direction	2,00	1,00	50 %
Cadre supérieur	16,00	-	0 %
Cadre intermédiaire	52,00	9,00	17 %
Profession libérale	665,50	179,00	27 %
Métier paraprofessionnel	146,80	133,30	91 %
Soutien administratif	276,16	255,91	93 %
Total des catégories d'emploi	1 158,46	578,21	50 %

Source : *Vers une fonction publique représentative*, du 31 mars 2017

Employés inuits au sein du ministère de l'Éducation en date du 31 mars 2016

	Nombre total de postes		
	Nombre de postes pourvus	Nombre d'Inuits embauchés	% d'ÉTP
Direction	2,00	1,00	50 %
Cadre supérieur	17,00	1,00	6 %
Cadre intermédiaire	52,00	8,00	15 %
Profession libérale	648,95	173,50	27 %
Métier paraprofessionnel	142,80	130,30	91 %
Soutien administratif	275,46	254,21	92 %
Total des catégories d'emploi	1 138,21	568,01	50 %

Source : *Vers une fonction publique représentative*, du 31 mars 2016

Employés inuits au sein du ministère de l'Éducation en date du 31 mars 2015

	Nombre total de postes		
	Nombre de postes pourvus	Nombre d'Inuits embauchés	% d'ÉTP
Direction	2	1	50 %
Cadre supérieur	16	-	0 %
Cadre intermédiaire	84	16	19 %
Profession libérale	603	174	29 %
Métier paraprofessionnel	275	259	94 %
Soutien administratif	131	125	95 %
Total des catégories d'emploi	1 111	575	52 %

Source : *Vers une fonction publique représentative*, du 31 mars 2015

Employés inuits au sein du ministère de l'Éducation en date du 31 mars 2014

	Nombre total de postes		
	Nombre de postes pourvus	Nombre d'Inuits embauchés	% d'ÉTP
Direction	2	1	50 %
Cadre supérieur	18	-	0 %
Cadre intermédiaire	80	18	23 %
Profession libérale	611	170	28 %
Métier paraprofessionnel	284	262	92 %
Soutien administratif	127	121	95 %
Total des catégories d'emploi	1 122	572	51 %

Source : *Vers une fonction publique représentative*, du 31 mars 2014

Employés inuits au sein du ministère de l'Éducation en date du 31 mars 2013

	Nombre total de postes		
	Nombre de postes pourvus	Nombre d'Inuits embauchés	% d'ÉTP
Direction	3	2	67 %
Cadre supérieur	23	1	4 %
Cadre intermédiaire	102	25	25 %
Profession libérale	596	162	27 %
Métier paraprofessionnel	333	305	92 %
Soutien administratif	133	129	97 %
Total des catégories d'emploi	1 190	624	52 %

Source : *Vers une fonction publique représentative*, du 31 mars 2013

Postes occupés par des Inuits dans les différentes catégories professionnelles

Une analyse approfondie a seulement été menée sur les trois plus grandes catégories de la CNP au sein du ministère : personnel professionnel, personnel paraprofessionnel et soutien administratif. Ces catégories combinées représentent environ 93 % de l'ensemble des postes du ministère, et comportent elles-mêmes des sous-catégories de postes. Par conséquent, le plan d'action du ministère se concentrera sur ces trois catégories. Toutefois, des références aux autres catégories seront faites, en particulier celles des cadres supérieurs et des cadres intermédiaires, car le ministère prendra des mesures pour augmenter le nombre d'Inuits dans les postes de directeurs d'école et de surintendants d'écoles.

Voici une liste des groupes professionnels de la CNP au sein du ministère de l'Éducation qui présentent un intérêt particulier pour les besoins de ce plan d'embauche :

Gestion

0111 – Directeurs financiers/directrices financières

0112 – Directeurs/directrices des ressources humaines

0413 – Gestionnaires de la fonction publique - élaboration de politiques en matière d'éducation et administration de programmes

0422 – Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire

Profession libérale

4031 – Enseignants/enseignantes au niveau secondaire (enseignants/enseignantes de soutien, coachs d'apprentissage et assistants/assistantes de classe inclus)

4032 – Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire (enseignants/enseignantes de soutien, coachs d'apprentissage et assistants/assistantes de classe inclus)

4033 – Conseillers/conseillères pédagogique (conseillers/conseillères d'orientation)

4166 – Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de l'enseignement

Métier paraprofessionnel

4215 – Instructeurs/institutrices pour personnes rencontrant des défis (spécialiste présentant une surdité ou surdité partielle)

4413 – Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire (spécialistes de la langue, assistant de classe et *ilinniarvimmi inuusilirijit* inclus)

4166 – Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de l'enseignement

Soutien administratif

6733 – Techniciens/techniciennes de surface et d'immeubles

1241 – Adjoints administratifs/adjointes administratives

REMARQUE CONCERNANT LES SOUS-GROUPES DE PROFESSIONS OU DE POSTES PROPRES AU GOUVERNEMENT DU NUNAVUT

Au gouvernement du Nunavut, on retrouve souvent plus d'un type de poste dans tout groupe professionnel précis de la CNP. Cela est particulièrement vrai pour les postes en milieu scolaire. Ainsi, il existe une description des compétences, connaissances de base et attentes relatives à l'emploi qui est commune à tout le groupe professionnel des enseignants, mais il existe de multiples spécialisations au sein de la profession. Parmi les exemples de spécialisations, on peut citer des postes comme ceux d'enseignant de soutien, d'assistant de classe ou de spécialiste de langue pour lesquels de l'expérience ou des compétences complémentaires peuvent être requises. On retrouve tous ces postes dans l'unité de négociation de l'Association des enseignants du Nunavut.

Embauche des Inuits dans la catégorie des cadres intermédiaires

La catégorie d'emploi des cadres intermédiaires (72,00 ÉTP) comprend 42,00 ÉTP pour les postes de directeurs d'école et 30,00 ÉTP pour les postes de directeur de division du ministère.

	Cadre intermédiaire			
	Nombre total de postes	Nombre de postes pourvus	Nombre d'Inuits embauchés	% d'ÉTP
Directeurs d'école (CNP 0422)	42,00	41,00	6,00	15 %
Directeurs de division du ministère	30,00	18,00	4,00	22 %
Total des catégories d'emploi	72,00	59,00	10,00	17 %

Embauche des Inuits dans la catégorie du personnel professionnel

La catégorie du personnel professionnel (744,50 ÉTP) comprend 2 ÉTP pour les postes de directeurs, 32 ÉTP pour les postes de directeurs adjoints, 604,50 ÉTP pour les postes d'enseignants, 43 ÉTP pour les postes de coachs d'apprentissage, 1 ÉTP pour le poste de spécialiste de langue et 62 ÉTP pour les postes du ministère de l'Éducation hors milieu scolaire.

	Profession libérale			
	Nombre total de postes	Nombre de postes pourvus	Nombre d'Inuits embauchés	% d'ÉTP
Directeurs d'école (CNP 4022)	2,00	2,00	-	-
Directeurs adjoints (CNP 0422)	32,00	31,00	7,00	23 %
Enseignants (CNP 4031 ou 4032)	604,50	583,00	165,00	28 %
Coachs d'apprentissage (CNP 4031 ou 4032)	43,00	36,00	3,00	8 %
Spécialistes de langue (CNP 4031)	1,00	1,00	1,00	100 %
Personnel dans les divisions du ministère de l'Éducation (divers postes)	62,00	17,00	4,00	24 %
Total des catégories d'emploi	744,50	670,00	180	27 %

Embauche des Inuits dans la catégorie du personnel paraprofessionnel

La catégorie du personnel paraprofessionnel (168,80 ÉTP) comprend 1 ÉTP pour le poste d'enseignant, 1 ÉTP pour le poste de coach d'apprentissage, 77,5 ÉTP pour les postes de spécialiste de langue, 44,50 ÉTP pour les postes d'*ilinniarvimmi inuusilirijiit*, 2,80 ÉTP pour les postes de conseillers pour le soutien à l'élève et assistant en langue des signes, 1 ÉTP pour le poste de secrétaire d'école, 1 ÉTP pour le poste de technicien de surface et 40 ÉTP pour les postes du ministère de l'Éducation hors milieu scolaire.

	Métier paraprofessionnel			
	Nombre total de postes	Nombre de postes pourvus	Nombre d'Inuits embauchés	% d'ÉTP
Enseignants (CNP 4031)	1,00	1,00	1,00	100 %
Coachs d'apprentissage (CNP 4032)	1,00	1,00	-	-
Spécialistes de langue (CNP 4031, 4032 ou 4142)	77,50	74	72,50	98 %
<i>Ilinniarvimmi inuusilirijiit</i> (CNP 4032 ou 4033)	44,50	41,50	41,50	100 %
Conseillers pour le soutien à l'élève (CNP 4413 ou 5125)	2,80	2,80	2,80	100 %
Secrétaire d'école (CNP 1241)	1,00	1,00	1,00	100 %
Techniciens de surface et d'immeuble (CNP 6733)	1,00	1,00	1,00	100 %
Personnel dans les divisions du ministère de l'Éducation (divers postes)	40,00	23,00	14,00	61 %
Total des catégories d'emploi	168,80	145,30	133,80	92 %

Embauche des Inuits dans la catégorie du soutien administratif

La catégorie du personnel affecté au soutien administratif (310,41 ÉTP) comprend 159,49 ÉTP pour les postes de conseillers pour le soutien à l'élève et assistant en langue des signes, 35,66 ÉTP pour le poste de secrétaire d'école et réceptionniste, 82,25 ÉTP pour les postes de technicien de surface et 30 ÉTP pour les postes du ministère de l'Éducation hors milieu scolaire.

	Soutien administratif			
	Nombre total de postes	Nombre de postes pourvus	Nombre d'Inuits embauchés	% d'ÉTP
Conseillers pour le soutien à l'élève (CNP 4413)	159,49	139,99	128,99	92 %
Secrétaires et réceptionnistes (CNP 1241 ou 1411)	35,66	32,16	31,66	98 %
Techniciens de surface et d'immeuble (CNP 6733)	85,25	75,50	69,75	92 %
Personnel dans les divisions du ministère de l'Éducation (divers postes)	30,00	17,00	13,00	76 %
Total des catégories d'emploi	310,41	264,66	243,41	92 %

Exigences en matière de langues inuites

Les exigences du ministère de l'Éducation en matière de langue inuite ainsi que son estimation du nombre d'employés bilingues requis sont principalement motivées par la partie 4, « Langue d'instruction », de la Loi sur l'éducation. Le texte stipule que « L'administration scolaire de district décide, en conformité avec les règlements [...] et] choisit le ou les modèles d'enseignement bilingue qui seront suivis dans la prestation du programme d'enseignement. »

Il existe actuellement trois modèles d'enseignement bilingue, établis dans le Règlement sur la langue d'instruction. Voici la façon dont ces modèles sont organisés :

	Modèle Qulliq	Modèle de l'immersion	Modèle double	
			<p>o En consultation avec les parents, l'équipe scolaire assigne l'un des cheminements suivants aux élèves.</p> <p>o Les deux cheminements doivent être disponibles.</p>	
Maternelle - 3^e année	<p>o Langue inuite : 85 % - 90 %</p> <p>o Langue non inuit : 10 % - 15 %</p>	<p>o Langue inuite : 85 % - 90 %</p> <p>o Langue non inuit : 10 % - 15 %</p>	<p>o Langue inuite : 85 % - 90 %</p> <p>o Langue non inuit : 10 % - 15 %</p>	<p>o Langue non inuite : 85 % - 90 %</p> <p>o Langue inuite : 10 % - 15 %</p>
4^e à 6^e année	<p>o Langue inuite : 70 % - 75 %</p> <p>o Langue non inuit : 25 % - 30 %</p>	<p>o Langue inuite : 80 % - 85 %</p> <p>o Langue non inuit : 15 % - 20 %</p>	<p>4^e année</p> <p>o Langue inuite : 70 % - 75 %</p> <p>o Langue non inuite : 25 % - 30 %</p> <p>5^e année</p> <p>o Langue inuite : 60 % - 70 %</p> <p>o Langue non inuite : 30 % - 40 %</p> <p>6^e année</p> <p>o Langue inuite : 55 % - 60 %</p> <p>o Langue non inuite : 40 % - 45 %</p>	<p>4^e année</p> <p>o Langue non inuite : 70 % - 75 %</p> <p>o Langue inuite : 25 % - 30 %</p> <p>5^e année</p> <p>o Langue non inuite : 60 % - 70 %</p> <p>o Langue inuite : 30 % - 40 %</p> <p>6^e année</p> <p>o Langue non inuite : 55 % - 60 %</p> <p>o Langue inuite : 40 % - 45 %</p>
7^e à 9^e année	<p>o Langue inuite : 55 % - 65 %</p> <p>o Langue non inuite : 35 % - 45 %</p>	<p>o Langue inuite : 65 % - 70 %</p> <p>o Langue non inuite : 30 % - 35 %</p>	<p>o Langue inuite : 50 % - 60 %</p> <p>o Langue non inuite : 40 % - 50 %</p>	<p>o Langue inuite : 50 % - 60 %</p> <p>o Langue non inuit : 40 % - 50 %</p>
10^e à 12^e année	<p style="text-align: center;">Nombre minimum de crédits exigés de la 10^e à la 12^e année</p> <p style="text-align: center;">Tous les modèles</p> <p style="text-align: center;"><u>Cours de la 10^e année</u></p> <p>o Langue inuite : 15 crédits</p> <p>o Langue non inuite : 15 crédits</p> <p style="text-align: center;"><u>Cours de la 11^e année</u></p> <p>o Langue inuite : 10 crédits</p> <p>o Langue non inuite : 10 crédits</p> <p style="text-align: center;"><u>Cours de la 12^e année</u></p> <p>o Langue inuite : 10 crédits</p> <p>o Langue non inuite : 10 crédits</p> <p style="text-align: center;"><u>Cours supplémentaires</u></p> <p>o Langue inuite : 15 crédits</p> <p>o Langue non inuite : 15 crédits</p>			

Ces modèles stipulent, en pourcentage, le temps réservé à l'instruction dans l'une ou l'autre langue, sans toutefois préciser les matières dans lesquels ces langues doivent être la langue d'instruction ou la matière principale. Aucune indication n'est fournie quant à la meilleure façon de déterminer le nombre d'enseignants bilingues requis pour respecter les obligations en matière de temps d'instruction stipulé dans le cadre de ces modèles. Par conséquent, il n'existe pas de mesure interne permettant de démontrer le « bilinguisme » du système, comme un objectif précis que le Plan d'embauche des Inuits (PEI) devrait s'employer à atteindre.

Une évaluation de chaque poste est effectuée grâce aux données du système informatique de renseignements sur les élèves de chaque école. En fonction des classes et des postes, on procède ensuite à un comptage pour déterminer le nombre de personnes bilingues dont chaque école a besoin afin de respecter le modèle choisi dans le cadre du Règlement sur la langue d'instruction. On prend ensuite les chiffres pour chaque école et on les additionne pour faire un comptage régional. Ensemble, les trois comptages régionaux constituent l'estimation territoriale du nombre d'enseignants bilingues requis (le détail des calculs et données se trouve à l'annexe 1 de ce PEI).

En raison de la nature de cette estimation et de la fluctuation des effectifs dans les différentes écoles, il y a un écart de plus ou moins 1 % dans l'estimation du nombre total des enseignants bilingues requis pour satisfaire au règlement en vigueur. Il est important de noter qu'il s'agit là d'un comptage d'effectifs réels et non d'ÉTP.

On estime qu'il faudrait entre 438 et 447 enseignants bilingues requis pour satisfaire au Règlement sur la langue d'instruction en vertu de la partie 4 de la Loi sur l'éducation (voir annexe I : données et calculs sur les éducateurs inuits et bilingues).

Les tableaux ci-dessous présentent les estimations par région et le nombre actuel d'enseignants bilingues :

	Effectif d'enseignants bilingues selon les exigences			
	Postes d'enseignants	Estimation du nombre d'enseignants bilingues requis	Nombre actuel d'enseignants bilingues	ÉTP actuels d'enseignants bilingues
Kitikmeot	108,00	83,00	24,00	23,50
Kivalliq	190,50	129	42	42,00
Qikiqtaaluk	303,50	231	72	72,00
Total des catégories d'emploi	602,00	443	138	137,50

Informations du ministère des Finances en date du 31 mars 2017

Le ministère de l'Éducation emploie dans les écoles autant de personnel parlant couramment l'inuktitut que possible afin de remédier à la pénurie d'enseignants bilingues et dans un effort de promotion de l'utilisation de l'inuktitut en milieu scolaire. Le tableau suivant indique le total des postes ÉTP percevant des primes de bilinguisme ou de connaissances linguistiques dans les trois régions.

Postes ÉTP en milieu scolaire qui perçoivent des primes de bilinguisme ou de connaissances linguistiques				
	Kitikmeot	Kivalliq	Qikiqtaaluk	Total
Directeurs d'école	1,00	2,00	4,00	7,00
Directeurs adjoints	1,00	0,00	4,00	5,00
Enseignants	23,50	42,00	72,00	137,50
Spécialistes de langue	6,50	7,50	49,5	63,50
<i>Ilinniarvimmi inuusilirijiit</i>	6,00	11,00	14,00	31,00
Assistants de classe	6,00	28,56	64,29	98,85
Total des catégories d'emploi	44,00	91,06	207,79	342,85

Remarque : La prime de bilinguisme (SEN) est liée au poste, tandis que la prime de connaissances linguistiques (Association des enseignants et enseignantes du Nunavut) est décernée à l'employé.

Représentation inuite

La plus forte représentation inuite se trouve dans les catégories du personnel paraprofessionnel et du soutien administratif, où respectivement 92 % et 92 % des employés sont inuits. Il s'agit là d'une réussite pour le ministère, car ces deux catégories combinées représentent un pourcentage important du total des postes pourvus au sein du ministère. Inversement, la représentation inuite au sein du ministère dans les catégories des cadres supérieurs, des cadres intermédiaires et du personnel professionnel reste faible. Toutefois, la catégorie du personnel professionnel présente le plus grand potentiel de croissance pour augmenter la proportion d'Inuits occupant des postes au sein du ministère. Il convient également de noter qu'il s'agit de la catégorie la plus essentielle, car ces postes sont en grande partie chargés de l'appui au mandat en matière d'éducation bilingue et sa capacité à soutenir un enseignement inuit de qualité au sein du système scolaire.

Compte tenu de l'offre réduite sur le marché du travail du Nunavut ainsi que de la nature concurrentielle de celui-ci, en particulier pour les professionnels, les Inuits qui travaillent déjà pour le ministère les catégories du personnel paraprofessionnel et du soutien administratif peuvent

représenter un bassin de main-d'œuvre qui peut, grâce à des mesures incitatives pertinentes et à un soutien adéquat, « progresser » dans les catégories du personnel professionnel et des cadres intermédiaires.

Il convient de noter qu'un baccalauréat en éducation est nécessaire pour 35 % des postes au sein des divisions du ministère, par exemple ceux de coordonnateur de programmes d'enseignement ou de coordonnateur de la mise en œuvre des programmes et de la formation. Si on cherche à augmenter la représentation des Inuits dans ces postes, on attirera très probablement les éducateurs inuits qui travaillent en milieu scolaire, ce qui réduira le nombre d'instructeurs inuits dans le système éducatif de la maternelle à la 12^e année.

CHAPITRE 4 : PROBLÉMATIQUES ET POSSIBILITÉS EN MATIÈRE D'EMBAUCHE DES INUITS

Ce chapitre résume les risques, les problématiques et les possibilités critiques dont le ministère doit tenir compte en matière d'embauche des Inuits.

Problématiques et possibilités découlant du passé

Le ministère de l'Éducation a été mis au défi de se concentrer à la fois sur l'embauche des Inuits et sur la mise en œuvre de la Loi sur l'éducation. La petite taille du ministère hors milieu scolaire pose des difficultés en termes de nombre de programmes et de services qui peuvent être élaborés et mis en œuvre dans un délai donné. On se heurte d'autant plus à des limites lorsque des aspects du système éducatif doivent également être développés, ou quand il faut proposer un soutien aux parties prenantes comme les administrations scolaires de district locales. Il faut avoir la capacité de développer, mettre en œuvre et évaluer toute nouvelle initiative en matière d'embauche des Inuits. L'échéancier en souffre, surtout dans un contexte de travail avec les écoles où il y a des limites au nombre de changements qui peuvent être imposés au système éducatif dans un laps de temps donné.

Les défis à relever pour soutenir l'augmentation du nombre d'employés inuits et le système d'éducation bilingue sont un problème qui perdure depuis plus d'une décennie. Dès 2006, le ministère de l'Éducation et le Collège de l'Arctique du Nunavut ont mis sur pied un plan, « Qalattuq : Stratégie de formation d'enseignants en 10 ans » pour s'attaquer au problème du faible nombre d'enseignants inuits. Un groupe stratégique dans le cadre du programme de formation des enseignants du Nunavut (PFEN) a été nommé et il a élaboré et rédigé le plan stratégique décennal du PFEN.

Bien que toutes ces recommandations n'aient pas été mises en œuvre, ce document a servi de catalyseur à un certain nombre de mesures que les Nunavummiuts connaissent désormais bien, notamment : la création d'une école des sciences de l'éducation du Nunavut au sein du Collège de l'Arctique du Nunavut; le renforcement des partenariats entre le ministère de l'Éducation et le Collège de l'Arctique du Nunavut; le renouvellement du programme de formation des enseignants du Nunavut; la création de l'accord de contribution pour le programme communautaire de formation des enseignants; le soutien aux diplômés et aux enseignants chevronnés; l'amélioration d'autres programmes de formation des éducateurs; et la création du Programme d'insertion des enseignants du Nunavut qui dispose d'un site internet et propose des séances d'orientation ainsi qu'une boîte à outils.

De 2005 à 2017, le nombre d'enseignants bilingues n'a augmenté que de 29 personnes, ce qui signifie qu'en moyenne, l'effectif enseignant a connu une augmentation nette moyenne de 2 416 éducateurs bilingues par an. Cela ne veut pas dire que le ministère de l'Éducation n'a formé ou embauché que 29 éducateurs bilingues, mais plutôt que le nombre d'enseignants bilingues qui entrent dans la vie active dépasse celui des

enseignants qui la quittent. Il est actuellement difficile d'estimer les taux d'attrition au Nunavut, car les entrées dans la population active sont tout aussi irrégulières. De plus en plus, il y aura également des défis à relever lorsque les employés inuits commenceront à prendre leur retraite. Les défis liés au vieillissement de la main-d'œuvre sont monnaie courante dans les administrations et gouvernements du Canada, mais le Nunavut a été épargné par nombre de ces préoccupations jusqu'à présent en raison de son profil démographique plus jeune. Cependant, au fur et à mesure que les employés, en particulier les éducateurs bilingues, partiront à la retraite en plus grand nombre, les remplacer deviendra difficile et de nouvelles approches devront être mises en œuvre pour équilibrer l'équation.

Problématiques et possibilités actuelles

Malgré ces défis et ces limites, le ministère de l'Éducation est maintenant en mesure d'avancer à grands pas dans un certain nombre de domaines, notamment grâce à l'achèvement de son réalignement structurel des priorités clés liées à l'emploi des Inuits : il peut désormais s'attaquer de front à celles-ci.

Le lien entre l'embauche des Inuits et l'inuktit langue d'instruction

Un sentiment d'urgence prévaut en ce qui concerne l'embauche des Inuits dans les métiers de l'éducation. Outre le désir évident d'accroître la représentation et de se conformer au chapitre 23 de l'Accord sur le Nunavut, il est également nécessaire de soutenir la langue inuite, car il est prouvé qu'elle reste en déclin en termes de nombre de ménages qui utilisent l'inuktit. Il ne fait aucun doute que l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, ainsi que le système éducatif de la maternelle à la 12^e année, sont des plateformes essentielles pour permettre la stabilisation et la croissance de l'inuktit afin que l'avenir de cette langue soit assuré. Le gouvernement peut contribuer à promouvoir et à soutenir l'inuktit afin que les générations futures puissent parler, lire et écrire dans leur langue maternelle en élaborant de solides programmes linguistiques soutenus par un enseignement de haute qualité et en s'assurant que l'inuktit est employé pendant une grande partie de la journée de classe.

Il existe un lien direct entre l'embauche des Inuits, en particulier dans la catégorie du personnel professionnel, et la capacité du ministère à réussir à mettre en œuvre ses exigences en matière de langue d'instruction de façon à réellement aider les écoles à planifier et à proposer l'enseignement de la langue et l'acquisition de la lecture et de l'écriture. Par conséquent, ce plan se concentre sur la recherche de moyens d'augmenter les effectifs de personnel professionnel au sein du système éducatif. Il se penche également sur d'autres mécanismes qui appuieront l'embauche des Inuits et augmenteront simultanément le pourcentage de temps dans la journée de classe où l'inuktit est parlé, entendu et employé dans le cadre de l'enseignement. En tant que tel, l'effort principal de ce plan à court et moyen terme est axé sur le recrutement d'employés au ministère et le développement de mécanismes permettant aux employés de devenir des professionnels en matière d'éducation.

Un plan d'embauche des Inuits pour ce ministère est une condition préalable à toute mise en œuvre réussie des exigences en matière de langue d'instruction, et plus particulièrement à la prestation d'un enseignement de haute qualité en matière d'acquisition de la lecture et de l'écriture. Le ministère doit rester concentré sur son objectif et son mandat de base, qui sont de veiller à ce qu'il y ait dans le système éducatif suffisamment

d'éducateurs ayant la capacité d'enseigner l'inuktitut pour atteindre ses objectifs de mise en œuvre de la langue d'instruction. Parallèlement, la qualité de l'enseignement dispensé en classe ne doit pas être sacrifiée, car il s'agit là du principal facteur à prendre en compte pour évaluer les résultats des élèves, et en particulier leur maîtrise de la lecture et de l'écriture. Les administrations scolaires de district locales et la population continuent d'exiger un système éducatif de qualité égale à celui des autres juridictions. Par conséquent, ce plan et les objectifs qui s'y rattachent doivent se baser sur des informations réalistes concernant le marché du travail. Il faut également bien comprendre que les gens sont libres, et que, malgré l'intervention du gouvernement ou une demande chez les employeurs, une instabilité inhérente aux prévisions et à l'embauche sur le marché du travail existe.

Informations concernant le marché du travail et sources de nouveaux employés potentiels

Comme il a été mentionné précédemment dans ce document, il existe des réalités uniques sur le marché du travail au Nunavut : les attentes et la demande sont hautes, mais il y a une limite quantitative au nombre d'employés potentiels que tout employeur peut raisonnablement s'attendre à attirer. En d'autres termes, le nombre d'Inuits dans la population active est limité. De surcroît, bon nombre des personnes qui pourraient être dans la catégorie des demandeurs d'emploi n'ont pas encore les compétences requises pour occuper immédiatement certains postes.

Le chapitre 23 de l'Accord sur le Nunavut vise à amener à un niveau représentatif l'emploi des Inuits. Toutefois, d'un point de vue pratique, le terme « représentatif » peut être vu de différentes manières. Si, comme c'est souvent le cas, on entend par « représentatif » « représentatif de l'ensemble de la population du Nunavut », alors 85 % des postes de la fonction publique devraient être occupés par des Inuits. Toutefois, en tant qu'employeur, le ministère est conscient que toute la population du Nunavut n'est pas disponible sur le marché du travail ou disposée à occuper les postes vacants. Cela peut bien sûr être dû à diverses raisons allant du simple fait qu'une grande partie de la population du Nunavut n'est pas en âge de travailler (par exemple, les personnes âgées et les jeunes) à d'autres raisons qui empêchent de rejoindre la population active, comme le fait que des gens choisissent de s'occuper de membres de leur famille malades ou âgés ou ne travaillent pas pour leur bien-être ou à cause de leur état de santé. Enfin, il y a des gens qui ne rejoignent pas le marché du travail et qui ne sont pas disposés à travailler ou disponibles pour le faire. D'un point de vue pratique, le ministère a donc pris comme point de départ de son examen la population en âge de travailler du Nunavut et la population active pour cibler les employés potentiels.

L'un des grands objectifs de ce PEI est de recruter de nouveaux employés dans le ministère en puisant dans le bassin de population active. Il inclut les personnes qui ont déjà un emploi ou qui sont actuellement au chômage (environ 15 600 personnes). On interpellera ce large public cible grâce à des campagnes publicitaires diffusées sur de multiples médias et plateformes de réseaux sociaux et grâce à de nouvelles initiatives visant à promouvoir les métiers de l'enseignement.

Un examen plus approfondi du marché du travail du Nunavut et des Inuits en particulier grâce à l'Enquête auprès des peuples autochtones de Statistique Canada permet de mieux comprendre le bassin dans lequel le ministère pourrait vouloir puiser pour trouver de nouveaux employés

potentiels. Le ministère peut prendre en compte les personnes détenant un diplôme d'études secondaires (environ 1 210 personnes), celles ayant fait des études postsecondaires (environ 1 000 personnes) et celles ayant un diplôme non universitaire (environ 1 410 personnes) lorsqu'il cherche à fixer des objectifs réalistes pour l'emploi des Inuits dans chacune de ses catégories professionnelles. Par exemple, à court ou moyen terme, il est improbable de s'attendre à ce que des personnes n'ayant qu'un diplôme d'études secondaires occupent un poste d'enseignant. Il convient de noter que cette approche part du principe que le gouvernement du Nunavut envisagera des moyens de soutenir la population non active grâce à des programmes de développement du marché du travail et à la dotation en effectifs.

Il existe également de plus petits bassins potentiels de personnes qui travaillent déjà pour le ministère à plein temps ou à temps partiel et dont le profil peut être prometteur ou dont les capacités peuvent s'avérer sous-utilisées dans notre système. Il s'agit notamment des enseignants suppléants (environ 140 sont inuits et remplissent leurs fonctions) et les personnes travaillant déjà dans les écoles qui sont sous-qualifiées (environ 120), mais qui ont été embauchées temporairement en raison de l'absence d'offre de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail local. Le ministère estime qu'avec des efforts de recrutement ciblés, des mesures incitatives et un appui, une partie des gens dans ces bassins pourrait souhaiter suivre une formation afin de gagner une meilleure satisfaction professionnelle, une rémunération plus élevée et des avantages sociaux.

Les personnes qui souhaitent travailler dans le domaine de l'éducation au Nunavut auront besoin de plus d'options. Ainsi, le chapitre suivant est largement consacré au plan visant à créer ces options, que le point d'entrée choisi dans notre système soit la catégorie du personnel paraprofessionnel ou professionnel. Les personnes qui aimeraient travailler au sein du ministère de l'Éducation peuvent avoir des compétences, des capacités et des intérêts différents. Par conséquent, il est important de leur offrir tout un éventail de formations et d'emplois. Il faut noter au passage que, dans certains cas, les candidats postuleront directement à un poste pour lequel ils sont déjà qualifiés. Dans d'autres cas, les candidats potentiels devront avoir la formation nécessaire pour réussir les concours.

Nouvelle capacité pour soutenir l'embauche des Inuits

Il existe un certain nombre de nouveaux rôles dans le ministère qui sont destinés à appuyer l'embauche des Inuits, notamment :

- Une nouvelle unité de rapport, de suivi et d'évaluation au sein de la Division des politiques et de la planification, qui fournira pour la première fois au ministère les compétences et les capacités nécessaires pour fixer des objectifs et les poursuivre avec détermination;
- La création d'un nouveau poste consacré au suivi et à l'évaluation de l'embauche des Inuits et destiné à aider le gestionnaire des ressources humaines à promouvoir les programmes et services qui existent pour aider les employés inuits à accéder à des postes de plus en plus techniques et de plus en plus hauts dans la hiérarchie;
- Le transfert de la responsabilité du soutien au Comité consultatif des aînés du ministère de la Division de l'élaboration du curriculum à la nouvelle Division des relations avec les partenaires. Ce transfert permet de mieux faire connaître le Comité consultatif des aînés et son travail, et contribue à promouvoir la sensibilisation culturelle et linguistique dans toutes les activités des divisions et en milieu scolaire;

- La création de la Division du perfectionnement des éducateurs pour concentrer les efforts du ministère en matière de formation et de soutien sur les effectifs dans les écoles et pour appuyer des possibilités ciblées de recrutement, de rétention et de perfectionnement professionnel;
- Le transfert de la responsabilité à la Division de l'enseignement postsecondaire de la collaboration avec le Collège de l'Arctique du Nunavut en matière de formation préalable à l'emploi de divers groupes professionnels dans l'éducation (enseignants, spécialistes de langue, assistants de classe, etc.).

Possibilités de promotions internes

Dans la catégorie professionnelle 4 de la CNP, avec 744,50 ÉTP représentant 56,5 % de l'ensemble des postes du ministère de l'Éducation et 15,2 % de l'ensemble des postes du gouvernement du Nunavut, la profession d'enseignant offre de grandes possibilités d'améliorer la représentation des Inuits au sein du ministère¹.

La principale voie d'accès à la profession d'enseignant pour les Inuits est le Programme de formation des enseignants du Nunavut (PFEN), dont sont sortis 263 diplômés depuis 1985 (voir le tableau récapitulatif dans l'annexe I : données et calculs sur les éducateurs inuits et bilingues). Le ministère de l'Éducation a maintenu en poste 156 diplômés du PFEN, ce qui représente un taux effectif de maintien en poste de 59 %.

Toutefois, bien que le PFEN ait continué à prendre de l'ampleur, les taux d'obtention de diplômes n'ont pas augmenté de façon constante. Il est donc difficile d'estimer les taux d'attrition chez les enseignants bilingues qui rejoignent le marché du travail à la sortie du PFEN. Bien que ces chiffres soient clairement insuffisants, on peut espérer que le programme soit recentré après une révision complète et qu'un développement subséquent du PFEN puisse produire un nombre plus élevé de diplômés bilingues.

Comme il a été mentionné au chapitre 3, il existe au sein du ministère une représentation élevée des Inuits dans les catégories du personnel paraprofessionnel et du soutien administratif. Ces personnes, qui travaillent déjà au ministère et connaissent des aspects du système éducatif, peuvent constituer un précieux réservoir de main-d'œuvre si on les encourage et on les soutient dans le développement et l'acquisition de compétences et connaissances. Elles pourraient en effet passer dans les catégories du personnel professionnel et des cadres intermédiaires. Il s'agit là d'un aspect essentiel de ce plan, car il est devenu évident que, d'une manière générale, le marché du travail du Nunavut ne peut fournir le nombre brut d'employés potentiels que le ministère voudrait embaucher.

¹ Sur la base d'un total de poste de 4 885,11 ETP, tel qu'indiqué dans le rapport « Vers une fonction publique représentative : Statistiques de la fonction publique du gouvernement du Nunavut en date du 31 mars 2018 ».

Obstacles artificiels à l'embauche des Inuits

Le ministère de l'Éducation estime qu'il faudrait étudier tous les obstacles à l'embauche des Inuits et que, dans la mesure du possible, il faudrait supprimer ou au moins minimiser ces obstacles. Il faut ici reconnaître des obstacles potentiels comme les obstacles sociaux ou économiques au sens large du terme. Toutefois, ceux-ci n'entrent pas dans le cadre de ce plan, et le ministère n'aurait probablement pas la capacité de s'y attaquer.

Les obstacles potentiels à franchir peuvent être opérationnels, par exemple dans le cadre des processus en matière de ressources humaines. Ils peuvent également être liés au milieu : il y a des milieux de travail ou des écoles dans lesquels on n'encourage ou on n'intègre pas la culture inuite, contrairement à ce qu'aimerait le ministère ou à ce que prévoit la Loi sur l'éducation. Voici quelques exemples d'obstacles potentiels relevés que le ministère cherchera à surmonter :

- Le manque de sensibilisation aux métiers de l'éducation chez les diplômés du secondaire et dans la population, en particulier dans le sens où ces professions sont essentielles pour les gens qui souhaitent favoriser la protection et la transmission de la langue et de la culture inuites.
- La qualité insuffisante des informations mises à la disposition des élèves et étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire sur la marche à suivre pour travailler au ministère de l'Éducation ainsi que le manque d'information sur les professions qui embauchent, notamment des informations sur le marché du travail et des aides au niveau de l'école ou de l'établissement postsecondaire.
- Un réexamen des descriptions de postes et de la façon dont elles sont classées dans le système de la CNP.
- Le manque de sensibilisation des enseignants suppléants et des enseignants en poste avec lettre d'autorisation sur les possibilités de progression de carrière.
- Une mobilité verticale insuffisante entre les postes au sein du ministère pour faciliter le passage des Inuits à des postes de plus en plus techniques ou élevés dans la hiérarchie.
- Une réglementation en matière d'accréditation susceptible d'entraver le passage des employés inuits à des postes plus techniques ou plus élevés dans la hiérarchie, ou du moins, de leur permettre de bénéficier de rajustements salariaux en leur faveur.
- La nécessité d'une solide approche visant à déterminer les compétences linguistiques lors de l'embauche pour certaines professions essentielles à l'enseignement des langues.
- Les problèmes de capacité continus qui limitent l'accès aux programmes de formation et de perfectionnement du gouvernement du Nunavut (tels que ceux offerts par les RH) et empêchent les cadres supérieurs, superviseurs et employés de profiter de telles opportunités.
- Une sensibilisation insuffisante à l'existence de possibilités de perfectionnement professionnel en matière d'amélioration des compétences en inuktitut offertes aux membres de l'Association des enseignants du Nunavut.
- Des programmes et services conçus pour le grand public, et non explicitement pour les Inuits, et qui devraient être revus ou remis à jour régulièrement afin de maximiser le soutien à l'embauche des Inuits (par exemple, le Certificat de leadership en éducation au Nunavut (CLÉN) pour les directeurs d'école et les futurs leaders scolaires).

- L'absence de programmes de formation et de perfectionnement avant emploi et en poste qui seraient conçus pour les Inuits, ce qui limite les possibilités pour les Inuits d'être directement embauchés dans certaines professions et d'être efficacement soutenus pour continuer à progresser dans leur cheminement de carrière.

Problématiques et possibilités éventuelles

Profil d'âge au ministère de l'Éducation

Le rapport d'analyse des effectifs du gouvernement du Nunavut « GN Workforce Analysis » a révélé qu'au 31 mars 2017, environ 176 (19 %) employés à durée indéterminée ont la possibilité de prendre leur retraite en 2023. Sur ce nombre, 58 employés (6 %) pourraient prendre leur retraite immédiatement, 53 employés (6 %) pourraient prendre leur retraite dans les 3 ans, et 65 employés (7 %) pourraient prendre leur retraite d'ici 2023. En outre, la possibilité de départs à la retraite (en nombre et en pourcentage d'employés) était plus importante en dehors d'Iqaluit qu'à Iqaluit dans toutes les catégories professionnelles².

Au ministère de l'Éducation, 36 % des effectifs étaient âgés de 50 ans ou plus et 26 % des effectifs avaient moins de 35 ans. De plus, le nombre de départs à la retraite des employés d'ici 2023 était plus important au ministère de l'Éducation que dans les autres ministères du gouvernement du Nunavut. Au ministère de l'Éducation :

- 58 employés (6 %) pourraient prendre leur retraite immédiatement;
- 53 employés (6 %) pourraient prendre leur retraite dans les 3 ans;
- 65 employés (7 %) pourraient prendre leur retraite d'ici 2023.

Les possibilités de départs à la retraite étaient élevées dans deux catégories professionnelles :

- La **catégorie 0** (gestion), avec un total d'environ 11 employés à durée indéterminée, soit 29 % des effectifs actuels de la catégorie, qui pourraient prendre leur retraite d'ici 2023. Il s'agit de 6 employés inuits et de 5 employés non inuits.
- Dans la catégorie 4 (enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux), avec un total d'environ 145 employés à durée indéterminée, soit 19 % des effectifs actuels de la catégorie, qui pourraient prendre leur retraite d'ici 2023. Il s'agit de 101 employés inuits et de 44 employés non inuits.

Les possibilités de départs à la retraite étaient plus élevées en dehors d'Iqaluit qu'à Iqaluit dans toutes les catégories professionnelles.

² « GN Workforce Analysis », page 13.

Les données démographiques précises par âge de la sous-catégorie des enseignants sont présentées ci-dessous. Après leur examen, il est clair qu'un nombre important d'enseignants inuits se situent dans les tranches d'âge des 40-49 ans et des 50-59 ans. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un problème immédiat, il convient d'y prêter attention, car ces deux groupes d'âge représentent 57,14 % du nombre total d'enseignants inuits travaillant actuellement pour le ministère de l'Éducation. Ces données montrent clairement que le ministère devra envisager des moyens de cibler les efforts de recrutement, de formation et de soutien dans certains endroits.

	Groupes d'âge des enseignants inuits			
	Total des enseignements (ÉTP)	Total des enseignants (nombre d'employés)	Total des enseignants bénéficiaires inuits admissibles en vertu de l'Accord sur le Nunavut (ÉTP)	Total des enseignants bénéficiaires inuits admissibles en vertu de l'Accord sur le Nunavut (nombre d'employés)
20-29 ans	111,50	112	12,50	13
30-39 ans	179,00	180	38,00	39
40-49 ans	125,00	126	41,00	43
50-59 ans	113,50	115	52,00	53
60-69 ans	60,50	61	17,50	18
70-79 ans	4,00	4	2,00	2
Total des catégories d'emploi	593,50	598	159,00	168

Une autre caractéristique démographique à noter est la répartition par sexe de la sous-catégorie des enseignants dans le groupe du personnel professionnel. Cette statistique montre que beaucoup de travail doit être fait pour promouvoir activement la profession d'enseignant auprès des hommes inuits, car ce groupe démographique a un grand potentiel en tant que bassin de futurs employés.

Répartition par sexe	
Enseignants inuits (ÉTP)	
Femme	146,00
Homme	13,00
Total des enseignants inuits	159,00

CHAPITRE 5 : OBJECTIFS EN MATIÈRE D'EMBAUCHE DES INUITS

Ce chapitre présente les objectifs à court, à moyen et à long terme du ministère en matière d'embauche des Inuits.

Concernant les objectifs et les cibles d'embauche des Inuits

Définitions

L'**objectif d'embauche des Inuits** correspond au nombre total d'employés inuits (en équivalent à temps plein, ou « ÉTP ») que l'employeur prévoit d'avoir à son service à un moment désigné. Les objectifs sont assortis du taux de représentation inuite estimé (% d'employés inuits) que le ministère ou la société territoriale prévoit d'atteindre au moment désigné. *L'objectif correspond au nombre d'employés inuits, non au taux de représentation inuite.*

La **cible d'embauche des Inuits** correspond au nombre d'employés inuits (en équivalent à temps plein) que l'employeur prévoit d'avoir à son service dans une catégorie d'emplois donnée à un moment désigné. Les cibles sont assorties du taux de représentation inuite estimé (% d'employés inuits) que le ministère ou la société territoriale prévoit d'atteindre au moment désigné. *L'objectif correspond au nombre d'employés inuits, non au taux de représentation inuite.*

Le **taux de représentation inuite** estimatif correspond au pourcentage (%) d'employés inuits rattaché à un objectif ou à une cible. Les taux de représentation inuite ne peuvent être qu'estimatifs, car leur calcul dépend de facteurs extrêmement variables, comme le nombre total de postes (en ÉTP) et le nombre de postes pourvus, ou la capacité, à un moment désigné. La représentation inuite est influencée par le taux de croissance du nombre de postes du GN, ainsi que par les fluctuations de sa capacité. *C'est pourquoi l'estimation du taux de représentation inuite ne devrait pas être considérée comme un objectif ou une cible.*

Facteurs influant les objectifs et les cibles des plans d'embauche des Inuits

Les ministères et les sociétés territoriales établissent leurs objectifs et leurs cibles d'embauche des Inuits en tenant compte de facteurs d'offre et de demande en matière de main-d'œuvre dans l'ensemble du Nunavut et dans les collectivités où se trouvent leurs bureaux. Parmi les facteurs, notons :

- La disponibilité, l'intérêt et l'état de préparation des Inuits pour des postes gouvernementaux selon les données produites dans le *Rapport d'analyse de la population active inuite du Nunavut* et les résumés afférents préparés par le GN;

- L'évolution des tendances en ce qui concerne le nombre d'Inuits susceptibles d'être qualifiés à ce moment-là pour les postes disponibles ou les postes à forte demande;
- L'évolution des tendances en ce qui concerne le nombre d'Inuits susceptibles d'avoir, avec le temps, les qualifications pour les postes disponibles ou les postes à forte demande;
- La compétition pour l'embauche d'Inuits qualifiés au sein du GN et chez d'autres employeurs au sein du territoire;
- Les tendances récentes en matière de dotation et de recrutement du personnel au GN;
- Les exigences opérationnelles ainsi que les budgets et les postes approuvés (années-personnes, ou AP);
- Les postes à pourvoir et les taux de roulement projetés au sein du ministère ou de la société.

Objectifs annuels à court, à moyen et à long terme

Les plans ministériels d'embauche des Inuits à horizon 2023 comportent des objectifs et des cibles d'embauche des Inuits :

- À court terme (d'ici mars 2020);
- À moyen terme (d'ici mars 2023);
- À long terme (après 2023, sur une période de dix ans à compter de 2017).

Les plans d'embauche des Inuits comprennent par ailleurs un plan d'action sommaire pour l'atteinte des objectifs à court et à moyen terme.

Lorsque les ministères et les sociétés fixent leurs objectifs et leurs cibles à court, à moyen et à long terme, ils ne peuvent pas dépasser le nombre de postes approuvés (AP) de chaque catégorie d'emplois en date du plan d'embauche des Inuits.

Les objectifs, les cibles et les points à prioriser établis annuellement font encore partie des plans d'activités ministériels et organisationnels. Ces plans d'embauche des Inuits annuels comprennent des objectifs et des cibles d'embauche des Inuits pour un an ainsi que des mesures de priorisation pour les trois ans couverts par le plan d'activités. Les plans d'embauche des Inuits annuels sont des plans continus mis à jour annuellement au cours des cycles de planification opérationnelle et d'élaboration du budget principal des dépenses.

Ces plans doivent cadrer avec les plans ministériels d'embauche des Inuits à horizon 2023, ainsi qu'avec l'orientation stratégique du GN en matière d'embauche des Inuits.

Les cibles et les objectifs annuels peuvent différer de ceux des plans ministériels d'embauche des Inuits à horizon 2023 puisqu'ils sont établis en fonction de facteurs actuels comme :

- Les changements approuvés quant au nombre de postes (AP) ou au budget opérationnel;
- Les changements approuvés dans la structure organisationnelle;

- Les éléments opérationnels à prioriser approuvés;
- Les postes actuellement vacants;
- Les postes susceptibles d'être bientôt vacants.

Objectifs et cibles à court terme

Les objectifs à court terme s'échelonnent sur une période de trois ans à compter de 2017, soit jusqu'à mars 2020.

OBJECTIF À COURT TERME	RÉSULTATS ESCOMPTÉS (ÉTP)
<p>D'ici mars 2020, le ministère fera passer la représentation des Inuits de 51 % à 54 % :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En révisant et en uniformisant les descriptions de poste et les normes professionnelles. • En ciblant et en soutenant les employés inuits et en recourant à des programmes en matière de ressources humaines tels que Sivuliqtiksat. • En élaborant et en lançant une campagne de recrutement globale visant à inciter les Inuits à rejoindre le secteur de l'éducation. • En revoyant le plan de financement des postes en milieu scolaire. • En organisant des concours avec un bassin limité de candidats admissibles pour les postes de la catégorie du personnel paraprofessionnel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Porter à 3 le nombre d'employés inuits dans la catégorie des cadres supérieurs. • Porter à 18 le nombre d'employés inuits dans la catégorie des cadres intermédiaires. • Porter à 202 le nombre d'employés inuits dans la catégorie du personnel professionnel. • Porter à 148,50 le nombre d'employés inuits dans la catégorie du personnel paraprofessionnel. • Porter le nombre d'employés inuits dans la catégorie du soutien administratif à 271,03.

CATÉGORIES D'EMPLOIS	DONNÉES ACTUELLES (ÉTP) (21 mars 2019)				OBJECTIFS À COURT TERME (ÉTP) (D'ici le 31 mars 2020)		
	NBRE TOTAL DE POSTES	POSTES POURVUS	EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES INUITS (EI)	% EI	POSTES POURVUS	EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES INUITS (EI)	% EI
Direction	2,00	2,00	1,00	50 %	2,00	1,00	50 %
Cadre supérieur	20,00	15,00	1,00	7 %	20,00	3,00	15 %
Cadre intermédiaire	74,00	66,00	16,00	24 %	67,00	18,00	27 %
Profession libérale	749,03	676,03	187,53	28 %	676,00	202,00	30 %

CATÉGORIES D'EMPLOIS	DONNÉES ACTUELLES (ÉTP) (21 mars 2019)				OBJECTIFS À COURT TERME (ÉTP) (D'ici le 31 mars 2020)		
	NBRE TOTAL DE POSTES	POSTES POURVUS	EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES INUITS (EI)	% EI	POSTES POURVUS	EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES INUITS (EI)	% EI
Métier paraprofessionnel	172,00	143,00	124,50	87 %	153,50	148,50	97 %
Soutien administratif	309,71	256,23	238,48	93 %	278,91	271,03	97 %
TOTAL	1 326,74	1 158,26	568,51	49 %	1 197,41	643,53	54 %

Objectifs et cibles à moyen terme

Les objectifs à moyen terme s'échelonnent sur une période de six ans à compter de 2017, soit jusqu'à mars 2023.

OBJECTIF À MOYEN TERME	RÉSULTATS ESCOMPTÉS (ÉTP)
<p>D'ici mars 2023, le ministère portera la représentation des Inuits à 58 % :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En poursuivant ses efforts de recrutement ciblés d'employés inuits. • En ciblant et en soutenant les employés inuits et en recourant à des programmes en matière de ressources humaines tels que Sivuliqtiksat. • En augmentant l'offre du PFEN dans les collectivités et/ou en mettant en place un nouveau modèle de prestation du programme. • En collaborant avec le CAN pour soutenir la délivrance d'un certificat de conseiller pour le soutien à l'élève. • En collaborant avec le CAN pour concevoir un nouveau programme menant à un diplôme d'enseignement de langue. • En lançant un appel d'offres pour concevoir et offrir un programme de maîtrise en leadership éducatif pour les éducateurs inuits. 	<ul style="list-style-type: none"> • Porter à 2 le nombre d'employés inuits dans la catégorie des cadres de direction. • Porter à 6 le nombre d'employés inuits dans la catégorie des cadres supérieurs. • Porter à 22 le nombre d'employés inuits dans la catégorie des cadres intermédiaires. • Porter à 232 le nombre d'employés inuits dans la catégorie du personnel professionnel. • Porter à 155,50 le nombre d'employés inuits dans la catégorie du personnel paraprofessionnel. • Porter le nombre d'employés inuits dans la catégorie du soutien administratif à 281,03.

CATÉGORIES D'EMPLOIS	DONNÉES ACTUELLES (ÉTP) (21 mars 2019)				OBJECTIFS À MOYEN TERME (ÉTP) (D'ici le 31 mars 2023)		
	NBRE TOTAL DE POSTES	POSTES POURVUS	EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES INUITS (EI)	% EI	POSTES POURVUS	EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES INUITS (EI)	% EI
Direction	2,00	2,00	1,00	50 %	2,00	2,00	100 %
Cadre supérieur	20,00	15,00	1,00	7 %	20,00	6,00	30 %
Cadre intermédiaire	74,00	66,00	16,00	24 %	67,00	22,00	33 %
Profession libérale	749,03	676,03	187,53	28 %	676,00	232,00	34 %
Métier paraprofessionnel	172,00	143,00	124,50	87 %	158,50	155,50	99 %
Soutien administratif	309,71	256,23	238,48	93 %	289,91	281,03	97 %
TOTAL	1 326,74	1 158,26	568,51	49 %	1 213,41	698,53	58 %

Objectifs et cibles à long terme

Les objectifs à long terme ont une date butoir postérieure à mars 2023, soit une période de dix ans à compter de 2017.

OBJECTIF À LONG TERME	RÉSULTATS ESCOMPTÉS (ÉTP)
<p>D'ici 10 ans, le ministère portera la représentation des Inuits à 65 % :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En mettant pleinement en œuvre le Parcours de carrière en éducation, avec notamment : <ul style="list-style-type: none"> ○ une série de programmes préalables à l'emploi; ○ un programme de congé de retour aux études avec des soutiens; ○ une mise à jour complète du système d'accréditation et de mesures incitatives. 	<ul style="list-style-type: none"> • Porter à 8 le nombre d'employés inuits dans la catégorie des cadres supérieurs. • Porter à 42 le nombre d'employés inuits dans la catégorie des cadres intermédiaires. • Porter à 297 le nombre d'employés inuits dans la catégorie du personnel professionnel. • Porter à 157 le nombre d'employés inuits dans la catégorie du personnel paraprofessionnel. • Porter le nombre d'employés inuits dans la catégorie du soutien administratif à 284,03.

CATÉGORIES D'EMPLOIS	DONNÉES ACTUELLES (ÉTP) (21 mars 2019)				OBJECTIFS À LONG TERME (ÉTP) (À atteindre dans les dix ans à compter de 2017)		
	NBRE TOTAL DE POSTES	POSTES POURVUS	EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES INUITS (EI)	% EI	POSTES POURVUS	EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES INUITS (EI)	% EI
Direction	2,00	2,00	1,00	50 %	2,00	2,00	100 %
Cadre supérieur	20,00	15,00	1,00	7 %	20,00	8,00	40 %
Cadre intermédiaire	74,00	66,00	16,00	24 %	67,00	42,00	63 %
Profession libérale	749,03	676,03	187,53	28 %	676,00	297,00	44 %
Métier paraprofessionnel	172,00	143,00	124,50	87 %	158,50	157,00	99 %
Soutien administratif	309,71	256,23	238,48	93 %	289,91	284,03	93 %
TOTAL	1 326,74	1 158,26	568,51	49 %	1 213,41	793,03	65 %

CHAPITRE 6 : PLAN D'ACTION À HORIZON 2023

Ce chapitre énonce les mesures particulières que le ministère prendra pour atteindre ses objectifs à court et à moyen terme. Il fait également état de la marche à suivre pour suivre les progrès et en faire rapport.

Types de mesures

Dans le cadre de l'élaboration des plans d'action en matière d'embauche des Inuits à horizon 2023, les ministères et les sociétés ont déterminé six types de mesures à prendre pour augmenter et favoriser l'embauche des Inuits, à savoir :

Des mesures pour garantir l'efficacité de la fonction publique :

- Une bonne compréhension des effectifs ministériels;
- La création d'organisations et d'emplois qui favorisent l'embauche des Inuits;
- La détermination des échelons et des cheminements de carrière;
- L'amélioration du milieu de travail.

Des mesures de recrutement et de dotation en personnel :

- L'amélioration du processus et des pratiques en matière de dotation en personnel;
- L'utilisation d'outils existants;
- L'attrait et la rétention de main-d'œuvre inuite qualifiée;
- Le perfectionnement des compétences en matière de compétitivité de la main-d'œuvre inuite potentielle.

Des mesures de planification et de supervision en matière de formation et de perfectionnement :

- La communication de possibilités d'études, de formation et de perfectionnement au personnel;
- La planification et la supervision de possibilités d'études, de formation et de perfectionnement professionnel;
- La planification de la relève.

Des mesures pour la prestation de possibilités d'études, de formation et de perfectionnement :

- L'offre de formation sur la gestion du rendement;
- L'offre d'un programme d'intégration;

- Le parrainage de l'éducation postsecondaire;
- Le parrainage de la formation interne au sein des ministères;
- Le recours aux programmes destinés aux employés inuits dans l'ensemble du GN;
- La prestation d'autres possibilités de formation de gestionnaires et de cadres.

Des **mesures de soutien à la formation préalable à l'emploi** :

- La création de nouveaux programmes améliorés pour la formation préalable à l'emploi;
- L'offre de bourses d'études préembauche.

Des **mesures de communications et de rapprochement avec le public** :

- L'établissement de partenariats pour attirer les candidatures d'Inuits;
- La représentation le GN ou le ministère comme employeur de choix.

Plan d'action pour l'embauche des Inuits à horizon 2023

Cette section décrit les mesures que le ministère de l'Éducation entend mettre en œuvre à l'appui de ses objectifs en matière d'embauche des Inuits et dans sa lutte contre les obstacles à l'emploi.

Mesures pour garantir l'efficacité de la fonction publique

Nº	OBJECTIF	RÉSULTATS ESCOMPTÉS	ACTIONS	RESPONSABILITÉ	ÉCHÉANCIER
1	Mettre à jour et normaliser les descriptions de postes.	Supprimer tout obstacle artificiel et améliorer le processus de rapport.	Procéder à l'examen et apporter les modifications nécessaires.	Directeur de la Division des services ministériels. Gestionnaire des ressources humaines.	2017-2019
2	Élaborer des normes professionnelles.	Gagner une plus grande clarté dans les rôles des éducateurs et dans ce qu'on attend d'eux.	Finaliser et présenter	Directeur de la Division du perfectionnement des éducateurs.	2017-2019
3	Mettre en place des efforts de recrutement permanents.	Disposer d'une stratégie de recrutement ciblant : - Les élèves du secondaire; - Les participants au programme Nunavut Sivuniksavut; - Les étudiants du CAN; - La population du Nunavut; - Les suppléants; - Les enseignants avec lettre d'autorisation.	Engager du personnel; Procéder à des visites sur place.	Directeur de la Division du perfectionnement des éducateurs. Gestionnaire de la Division des communications.	2017-2019
4	Revoir le plan de financement des postes en milieu scolaire.	Gagner en stabilité; Accroître le soutien aux étudiants.	Travailler sur différentes options et consulter les parties prenantes.	Directeur de la Division des services ministériels.	2017-2019
5	Améliorer la catégorisation des postes à l'aide du système de la CNP.	Gagner en précision dans le travail de planification et de présentation de rapports.	Coordonner les efforts avec le ministère des Ressources humaines.	Directeur de la Division des services ministériels.	2017-2018

Nº	OBJECTIF	RÉSULTATS ESCOMPTÉS	ACTIONS	RESPONSABILITÉ	ÉCHÉANCIER
6	Élaborer un modèle de calcul des taux d'attrition.	Améliorer les plans pour l'embauche des Inuits.	Intégrer le modèle au Plan d'embauche des Inuits et aux prévisions.	Coordonnateur du suivi et de l'évaluation des programmes.	2017-2018
7	Faire approuver le concept du Parcours de carrière en éducation et obtenir l'appui pour sa mise en œuvre.	Disposer d'un cadre conceptuel pour harmoniser le processus d'accréditation, le soutien, les mesures incitatives, la formation et la réintégration sur le marché du travail afin de soutenir l'embauche des Inuits.	Faire approuver le concept et obtenir l'appui pour commencer à élaborer les volets.	Sous-ministre adjoint; Directeur de la Division des politiques et de la planification.	2017-2018
8	Gérer le rendement.	Intégrer les objectifs du Plan d'embauche des Inuits aux objectifs annuels que les cadres supérieurs fixent aux divisions.		Sous-ministre; Sous-ministre adjoint.	2018-2019
9	Améliorer le processus en matière d'enquête de départ.	Mieux comprendre pourquoi les employés quittent des postes en milieu scolaire.	Concevoir un outil de sondage.	Directeurs généraux des Opérations scolaires régionales et de la Commission scolaire francophone du Nunavut; Directeur de la Division des services ministériels.	2018-2019
10	Analyser le poste de spécialiste de langue.	Veiller à ce que le poste s'inscrive dans le concept du Parcours de carrière en éducation, qu'il soutienne efficacement l'enseignement de la langue et que les spécialistes reçoivent du soutien.		Directeur de la Division des services ministériels.	2018-2020
11	Étudier la possibilité d'un nouveau poste de conseiller en langue en milieu scolaire afin de soutenir l'inuktitut.	Appuyer l'enseignement de la langue et la mise en œuvre du modèle d'enseignement bilingue.	Créer un nouveau poste dans le Parcours de carrière en éducation.	Directeur de la Division des services ministériels.	2019-2020

Mesures de recrutement et de dotation en personnel

Nº	OBJECTIF	RÉSULTATS ESCOMPTÉS	ACTIONS	RESPONSABILITÉ	ÉCHÉANCIER
1	Recourir à des mécanismes de dotation en personnel tels que les concours avec un bassin limité de candidats admissibles lorsque cela est possible.	Organiser des concours où seuls les candidats inuits ou d'une collectivité précise sont admissibles.	Identifier les postes clés à cibler.	Directeur de la Division des services ministériels; Gestionnaire des ressources humaines.	2017-2018

Mesures de planification et de supervision en matière de formation et de perfectionnement

Nº	OBJECTIF	RÉSULTATS ESCOMPTÉS	ACTIONS	RESPONSABILITÉ	ÉCHÉANCIER
1	Promouvoir le programme de congé de retour aux études.	Accroître le nombre de participants potentiels.	Promouvoir le programme auprès de tous les employés inuits, en ciblant surtout : - Les enseignants avec lettre d'autorisation; - Le personnel paraprofessionnel.	Gestionnaire de la Division des communications.	2018-2019

Mesures en matière d'enseignement et de formations

Nº	OBJECTIF	RÉSULTATS ESCOMPTÉS	ACTIONS	RESPONSABILITÉ	ÉCHÉANCIER
1	Élaborer un nouveau programme de congé de retour aux études pour les métiers de l'éducation.	Accroître le nombre de participants potentiels.	Élaborer les grandes lignes du programme; Améliorer le soutien aux employés et personnaliser le programme pour les métiers de l'éducation.	Sous-ministre adjoint.	2017-2018
2	Mettre sur pied un programme de mentorat pour les directeurs d'école.	Créer un réseau de soutien.	Chercher des solutions réalistes.	Directeur de la Division du perfectionnement des éducateurs.	2017-2019

Nº	OBJECTIF	RÉSULTATS ESCOMPTÉS	ACTIONS	RESPONSABILITÉ	ÉCHÉANCIER
3	Proposer une formation aux compétences interculturelles.	Permettre une meilleure sensibilisation et compréhension.	Offrir des cours de formation des formateurs.	Directeur de la Division du perfectionnement des éducateurs.	2017-2019
4	Revoir les programmes d'orientation pour les enseignants et les directeurs d'école.	Mieux mettre en valeur les attentes; Gagner un meilleur soutien.	Développer les projets de modules d'orientation et les mettre en œuvre.	Directeur de la Division du perfectionnement des éducateurs.	2017-2019
5	Proposer aux éducateurs inuits des cours du Certificat de leadership en éducation au Nunavut en inuktitut.	Établir un groupe de leaders inuits.	Étendre l'offre à tous les cours du Certificat de leadership en éducation au Nunavut.	Directeur de la Division du perfectionnement des éducateurs.	2017-2023
6	Utiliser le Programme d'enrichissement professionnel.	Accroître les possibilités d'acquisition d'expérience pour les employés inuits.		Coordonnateur du recrutement des Inuits.	2017-2023
7	Utiliser le Programme de stage Sivuliqtiksat.	Cibler les postes de surintendants des écoles pour augmenter la représentation inuite dans la catégorie des cadres supérieurs.	Cibler les directeurs d'école.	Cadres supérieurs; Coordonnateur du recrutement des Inuits.	2017-2023
8	Parrainer les participants au Programme sur l'apprentissage et le perfectionnement des Inuits.			Coordonnateur du recrutement des Inuits.	2017-2023
9	Augmenter le nombre de directeurs adjoints inuits.	Offrir des possibilités de formation en cours d'emploi.		Directeur de la Division des services ministériels.	2019-2020
10	Concevoir un nouveau programme de maîtrise en administration scolaire.	Augmenter le nombre d'employés inuits dans les catégories des cadres intermédiaires et supérieurs.	Concevoir le programme.	Directeur de la Division du perfectionnement des éducateurs. Directeur de la Division de l'apprentissage des adultes.	2019-2020

Mesures de soutien à la formation préalable à l'emploi

Nº	OBJECTIF	RÉSULTATS ESCOMPTÉS	ACTIONS	RESPONSABILITÉ	ÉCHÉANCIER
1	Donner des possibilités d'accréditation aux conseillers pour le soutien à l'élève.	Accréditer autant de conseillers pour le soutien à l'élève que possible; Offrir cette possibilité à la population du Nunavut.	Élaborer une analyse de rentabilité pour obtenir le financement d'un programme d'accréditation de conseillers pour le soutien à l'élève.	Directeur de la Division de l'enseignement postsecondaire (en partenariat avec le CAN).	2017-2018
2	Effectuer un réexamen du Programme de formation des enseignants du Nunavut et mettre en œuvre des recommandations.	Offrir un nouveau mode de prestation; Améliorer la mise à disposition du PFEN; Mettre l'accent sur l'enseignement de l'inuktitut.	Finaliser le rapport; Organiser une réunion de planification; Élaborer un plan d'action.	Directeur de la Division de l'enseignement postsecondaire (en partenariat avec le CAN).	2017-2018
3	Commencer à rechercher et à concevoir un nouveau programme menant à un diplôme axé sur la langue d'instruction.			Directeur de la Division de l'enseignement postsecondaire.	2019-2020

Mesures de communications et de rapprochement avec le public

Nº	OBJECTIF	RÉSULTATS ESCOMPTÉS	ACTIONS	RESPONSABILITÉ	ÉCHÉANCIER
1	Veiller à ce que l'administration et le corps enseignant du Collège de l'Arctique du Nunavut connaissent les priorités, les politiques et les normes du ministère de l'Éducation.	Mieux informer et préparer les étudiants du PFEN aux emplois en milieu scolaire.	Garantir l'initiation du personnel du CAN au contenu crucial.	Directeur de la Division de l'enseignement postsecondaire.	2017-2023

Nº	OBJECTIF	RÉSULTATS ESCOMPTÉS	ACTIONS	RESPONSABILITÉ	ÉCHÉANCIER
2	Promouvoir les métiers de l'éducation.	Accroître la sensibilisation et l'intérêt envers ces métiers.	Lancer une campagne de publicité au Nunavut et dans l'Inuit Nunangat.	Gestionnaire de la Division des communications.	2018-2019
3	Améliorer le site internet du ministère pour les éducateurs, actuels et futurs.	Simplifier le site et améliorer la qualité des informations qu'il propose sur les emplois, l'accréditation, etc.	Envisager des solutions pour regrouper l'information et moderniser la fonctionnalité du site internet.	Gestionnaire de la Division des communications.	2018-2019

Suivi et compte rendu des progrès

Deux fois par année, les ministères et les sociétés du territoire doivent rendre compte au bureau central de l'embauche et de la formation des Inuits du GN de leurs résultats concernant :

- Les changements survenus dans la représentation inuite par catégories d'emplois;
- Les progrès réalisés en matière de mise en œuvre des mesures planifiées pour augmenter l'embauche des Inuits.

Ces documents internes permettent de suivre les progrès en matière d'objectifs, de cibles et de mesures planifiées.

Chaque rapport d'étape porte sur les deux trimestres précédents. Le rapport d'étape du premier trimestre porte sur les troisième et quatrième trimestres (soit du 1^{er} octobre au 31 mars) de l'exercice financier précédent. Le rapport d'étape du troisième trimestre porte sur les premier et deuxième trimestres (soit du 1^{er} avril au 30 septembre) de l'exercice financier en cours.

Le ministère de l'Éducation ne s'appuiera pas uniquement sur les rapports du GN. Il intégrera également le suivi et les rapports sur l'embauche des Inuits dans ses cycles de planification interne en créant un point permanent à l'ordre du jour des réunions de l'équipe de direction (comme cela se fait pour la question de la santé et de la sécurité au travail) afin de s'assurer que le sujet reste au premier plan des préoccupations des gestionnaires à tous les échelons. La Division des politiques et de la planification, dirigée par le directeur et soutenue par le gestionnaire de l'unité de rapport, de suivi et d'évaluation ainsi que le coordinateur du recrutement des Inuits, mettra régulièrement à jour ce tableau. Elle s'efforcera d'informer les gestionnaires du soutien qui existe afin qu'ils puissent bénéficier de programmes et d'opportunités dans tout le GN, tels que ceux offerts par les ressources humaines. Le ministère de l'Éducation s'engage en outre à rendre compte de ses progrès en matière de langue d'instruction dans son rapport annuel qui est déposé à l'Assemblée législative.

Le ministère continuera également à participer au Comité de direction pour l'embauche des Inuits et au Comité de renforcement des capacités afin de transmettre des informations aux ministères et agences, notamment sur les défis et les meilleures pratiques.

ANNEXE 1 : DONNÉES SUR LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

Cette annexe fournit des données et des calculs supplémentaires concernant les effectifs du ministère de l'Éducation.

Nombre de diplômés du PFEN et taux de maintien en poste

	PFEN		
	Nombre de diplômés du PFEN depuis 1985	Nombre de diplômés du PFEN en poste	Taux de maintien en poste
Total des catégories d'emploi	263	156	59 %

Au 31 mars 2018.

Estimation du nombre d'enseignants bilingues requis, toutes régions confondues

Région	Estimation du nombre d'enseignants bilingues total requis	Nombre actuel d'enseignants bilingues	Total des enseignants bilingues en ÉTP
Qikiqtaaluk	231	73	72,0
Kitikmeot	83	24	23,5
Kivalliq	129	42	42,0
Total	443	139	137,5

Écart dans les estimations : l'estimation part du principe que l'analyse des enseignants bilingues requis menée grâce au système informatique scolaire pourrait être faussée de ± 1 %.

L'estimation est donc de $443 \pm 4,43$ = pour un écart d'estimation de 438 - 447. \pm

Données sur les enseignants bilingues (par collectivité)

Remarque : les écoles de chaque collectivité sont classées par ordre croissant, soit écoles primaires, écoles intermédiaires et écoles secondaires.

Qikiqtaaluk Region				
Community	School	Required Estimates*	Current Bilingual Teachers**	Current Sum of FTE***
Apex	Nanook School	3	1	1.0
Arctic Bay	Inuujaq School	13	8	7.5
Cape Dorset	Sam Pudlat School	10	4	4.0
	Peter Pitseolak School	7	0	0
Clyde River	Quluaq School	19	3	3.0
Grise Fiord	Umimmak School	4	0	0
Hall Beach	Arnaqjuaq School	14	3	3.0
Igloolik	Ataguttaaluk Elementary	20	8	8.0
	Ataguttaaluk High School	9	0	0.0
Iqaluit	Joamie School	9	5	5.0
	Nakasuk School	9	6	6.0
	Aqsamiit Illinarvik	15	1	1.0
	Inuksuk High School	12	0	0.0
Kimmitut	Qaqqalik School	9	2	1.5
Pangnirtung	Alookie School	11	5	5.0
	Attagoyuk Ilisavik	9	3	3.0
Pond Inlet	Ulaajuk School	15	9	9.0
	Nasivvik High School	10	3	3.0
Qikiqtarjuaq	Inuksuit School	9	2	2.0
Resolute	Qarmartalik School	7	0	0
Sanikiluaq	Nuiyak School	9	5	5.0
	Paatsaali School	8	5	5.0

Kitikmeot Region				
Community	School	Required Estimates*	Current Bilingual Teachers**	Sum of FTE***
Cambridge Bay	Kullik Ilihakvik	12	0	0
	Kiiliniq High School	10	1	1.0
Gjoa Haven	Quqshuun School	8	6	6.0
	Qiqirtaq High School	8	0	0
Kugaaruk	Kugarruk Ilihakvik	13	8	7.5
Kugluktuk	Jimmy Hikik Ilihakvik	12	2	2.0
	Kugluktuk High School	7	1	1.0
Taloyoak	Netsilik School	13	6	6.0

Kivalliq Region				
Community	School	Required Estimates*	Current Bilingual Teachers**	Sum of FTE***
Arviat	Levi Angmak Ilinniarvialaaq	16	14	14.0
	Qitiqliq Middle School	7	4	4.0
	John Arnalukjuak High School	10	3	3.0
Baker Lake	Rachel Amgnamaaktiq	15	5	5.0
	Jonah Amitnaaq	13	3	3.0
Chesterfield Inlet	Victor Sammurtok	6	2	2.0
Coral Harbour	Sakku School	15	6	6.0
Rankin Inlet	Leo Ussak	9	2	2.0
	Simon Alaittuq School	4	1	1.0
	Manni Ulujuk	12	1	1.0
Naujaat	Tusarvik	16	1	1.0
Whale Cove	Inuglak	6	0	0

***Les estimations sur le nombre d'enseignants requis** sont centrées sur la façon dont le personnel enseignant est déjà déployé dans les collectivités, en fonction des classes auxquelles les éducateurs sont affectés dans le système informatique de renseignements sur les élèves. Ces chiffres pourraient changer si intervenaient d'importants changements dans les politiques dans les réglementations concernant l'emploi du temps ou le temps consacré aux matières ou dans la manière dont les enseignants bilingues devraient être affectés dans les écoles.

****Le nombre actuel d'enseignants bilingues** se fonde sur le nombre total d'enseignants par école recevant des primes de connaissances linguistiques (source : « EDU Establishment Report 28 February 2017 »).

*** **Le total en ÉTP des postes d'enseignants bilingues** est le total de tous les postes d'enseignants recevant des primes de connaissances linguistiques désignés ÉTP.

Taux d'attrition par titre de poste

Méthodologie de calcul des taux d'attrition : le ministère de l'Éducation s'est efforcé d'élaborer un processus qui serait à la fois systématique et reproductible pour déterminer les taux d'attrition chez les employés inuits. Une telle approche a été jugée essentielle pour garantir la cohérence des résultats lors du calcul des taux d'attrition chez les employés inuits dans le cadre de futurs plans d'embauche des Inuits. À cette fin, le ministère a déterminé que les causes de départs des employés au niveau des sous-catégories tombaient généralement dans l'un de ces trois cas de figure :

1. Soit les employés inuits quittent le gouvernement du Nunavut;
2. Soit les employés inuits quittent le ministère de l'Éducation, mais continuent à travailler dans la fonction publique au gouvernement du Nunavut;
3. Soit les employés inuits changent de poste au sein du ministère de l'Éducation.

Le ministère de l'Éducation a ensuite demandé au ministère des Finances de puiser dans sa base de données « Personality 2000 Database » et de trouver tous les employés inuits qui répondaient à ces critères pour la période allant du 1^{er} mars 2014 au 1^{er} mars 2017. Il a fallu choisir une période de trois ans afin d'émettre des hypothèses et prévoir des objectifs à court et moyen terme pour chaque sous-catégorie. Ces données ont ensuite été examinées pour détecter les erreurs ou les doublons, puis compilées et regroupées par région et par cas de figure (mentionnés ci-dessus). Cela a permis de fournir des détails supplémentaires sur la nature des taux d'attrition tout en protégeant l'anonymat des employés du ministère de l'Éducation.

Tableaux des taux d'attrition par sous-catégorie chez les employés inuits

Catégorie des cadres supérieurs

Total des départs	Qikiqtalluk		Kivalliq		Kitikmeot	
Nombre d'employés	Moins de 3 employés	Moins de 3,0 ÉTP	Aucun employé	Aucun ÉTP	Aucun employé	Aucun ÉTP
Moins de 3 employés Équivalent temps plein (ÉTP)	1. Moins de 3 employés inuits ou 3,0 ÉTP ont quitté la fonction publique du gouvernement du Nunavut dans cette sous-catégorie.					
Moins de 3,0 ÉTP	2. Moins de 3 employés inuits ou 3,0 ÉTP ont quitté le ministère de l'Éducation dans cette sous-catégorie.					
	3. Aucun employé inuit n'a changé de poste au sein du ministère de l'Éducation.					

Catégorie des cadres intermédiaires : directeurs d'école

Total des départs	Qikiqtalluk		Kivalliq		Kitikmeot	
Nombre d'employés	Moins de 5 employés	Moins de 5,0 ÉTP	Aucun employé	Aucun ÉTP	Moins de 3 employés	Moins de 3,0 ÉTP
5 employés Équivalent temps plein (ÉTP)	4. Aucun employé inuit n'a quitté la fonction publique du gouvernement du Nunavut dans cette sous-catégorie.					
5,0 ÉTP	5. Aucun employé inuit n'a quitté le ministère de l'Éducation dans cette sous-catégorie.					
	6. Cinq employés inuits ou 5 ÉTP ont changé de poste au sein du ministère de l'Éducation.					

Catégorie des cadres intermédiaires : directeurs de division du ministère

Total des départs	Qikiqtalluk		Kivalliq		Kitikmeot	
	Aucun employé	Aucun ÉTP	Aucun employé	Aucun ÉTP	1 employé	1 ÉTP
Nombre d'employés						
Moins de 3 employés	1. Aucun employé inuit n'a quitté la fonction publique du gouvernement du Nunavut dans cette sous-catégorie.					
Équivalent temps plein (ÉTP)	2. Moins de 3 employés inuits ou 3,0 ÉTP dans cette sous-catégorie sont en ITA avec un autre ministère.					
Moins de 3,0 ÉTP	3. Aucun employé inuit n'a changé de poste au sein du ministère de l'Éducation.					

Catégorie du personnel professionnel : directeurs adjoints

Total des départs	Qikiqtalluk		Kivalliq		Kitikmeot	
	4 employés	4,0 ÉTP	2 employés	2,0 ÉTP	Aucun employé	Aucun ÉTP
Nombre d'employés						
6 employés	1. Aucun employé inuit n'a quitté la fonction publique du gouvernement du Nunavut dans cette sous-catégorie.					
Équivalent temps plein (ÉTP)	2. Aucun employé inuit n'a quitté le ministère de l'Éducation dans cette sous-catégorie.					
6,0 ÉTP	3. Six employés inuits ou 6 ÉTP ont changé de poste au sein du ministère de l'Éducation.					

Catégorie du personnel professionnel : enseignants

Total des départs	Qikiqtalluk		Kivalliq		Kitikmeot	
	28 employés	26,5 ÉTP	20 employés	17,5 ÉTP	19 employés	15,0 ÉTP
Nombre d'employés						
67 employés	1. Quarante-sept employés inuits ou 41,5 ÉTP ont quitté la fonction publique du gouvernement du Nunavut dans cette sous-catégorie.					
Équivalent temps plein (ÉTP)	2. Moins de 5 employés inuits ou 5,0 ÉTP ont quitté le ministère de l'Éducation dans cette sous-catégorie.					
59,00 ÉTP	3. Dix-sept employés inuits ou 14,5 ÉTP ont changé de poste au sein du ministère de l'Éducation.					

Catégorie du personnel professionnel : coachs d'apprentissage

Total des départs	Qikiqtalluk		Kivalliq		Kitikmeot	
	Aucun employé	Aucun ÉTP	Aucun employé	Aucun ÉTP	Aucun employé	Aucun ÉTP
Nombre d'employés						
Aucun employé	1. Aucun employé inuit n'a quitté la fonction publique du gouvernement du Nunavut dans cette sous-catégorie.					
Équivalent temps plein (ÉTP)	2. Aucun employé inuit n'a quitté le ministère de l'Éducation dans cette sous-catégorie.					
Aucun ÉTP	3. Aucun employé inuit n'a changé de poste au sein du ministère de l'Éducation.					

Catégorie du personnel professionnel : personnel du ministère de l'Éducation dans les divisions

Total des départs	Qikiqtalluk		Kivalliq		Kitikmeot	
	Moins de 5 employés	Moins de 5,0 ÉTP	Moins de 3 employés	Moins de 3,0 ÉTP	Aucun employé	0,0 ÉTP
Nombre d'employés						
Moins de 6 employés	1. Moins de 3 employés inuits ou 3,0 ÉTP ont quitté le ministère de l'Éducation dans cette sous-catégorie.					
Équivalent temps plein (ÉTP)	2. Moins de 3 employés inuits ou 3,0 ÉTP ont quitté le ministère de l'Éducation dans cette sous-catégorie.					
Moins de 6,0 ÉTP	3. Moins de 5 employés inuits ou moins de 5 ÉTP ont changé de poste au sein du ministère de l'Éducation.					

Catégorie du personnel paraprofessionnel : spécialistes de langue

Total des départs	Qikiqtalluk		Kivalliq		Kitikmeot	
	25 employés	23,5 ÉTP	10 employés	8,0 ÉTP	Moins de 5 employés	Moins de 5,0 ÉTP
Nombre d'employés						
39 employés	1. Trente-et-un employés inuits ou 27,0 ÉTP ont quitté la fonction publique du gouvernement du Nunavut dans cette sous-catégorie.					
Équivalent temps plein (ÉTP)	2. Moins de 3 employés inuits ou 3,0 ÉTP ont quitté le ministère de l'Éducation dans cette sous-catégorie.					
35,0 ÉTP	3. Sept employés inuits ou 7 ÉTP ont changé de poste au sein du ministère de l'Éducation.					

Catégorie du personnel paraprofessionnel : *illinniarvimmi innusiliriji*

Total des départs	Qikiqtalluk		Kivalliq		Kitikmeot	
Nombre d'employés	8 employés	7,5 ÉTP	Moins de 3 employés	Moins de 3,0 ÉTP	Moins de 3 employés	Moins de 3,0 ÉTP
10 employés	1. Sept employés inuits ou 7,0 ÉTP ont quitté la fonction publique du gouvernement du Nunavut dans cette sous-catégorie.					
Équivalent temps plein (ÉTP)	2. Moins de 3 employés inuits ou 3,0 ÉTP ont quitté le ministère de l'Éducation dans cette sous-catégorie.					
9,5 ÉTP	3. Moins de 3 employés inuits ou moins de 3 ÉTP ont changé de poste au sein du ministère de l'Éducation.					

Catégorie du personnel paraprofessionnel : personnel du ministère de l'Éducation dans les divisions

Total des départs	Qikiqtalluk		Kivalliq		Kitikmeot	
Nombre d'employés	Moins de 3 employés	Moins de 3,0 ÉTP	Moins de 3 employés	Moins de 3,0 ÉTP	Moins de 3 employés	Moins de 3,0 ÉTP
Moins de 6 employés	1. Aucun employé inuit n'a quitté la fonction publique du gouvernement du Nunavut dans cette sous-catégorie.					
Équivalent temps plein (ÉTP)	2. Trois employés inuits ou 3 ÉTP ont quitté le ministère de l'Éducation dans cette sous-catégorie.					
Moins de 6 ÉTP	3. Moins de 3 employés inuits ou moins de 3 ÉTP ont changé de poste au sein du ministère de l'Éducation.					

Catégorie du soutien administratif : assistants de classe

Total des départs	Qikiqtalluk		Kivalliq		Kitikmeot	
Nombre d'employés	23 employés	23,0 ÉTP	Moins de 3 employés	Moins de 3,0 ÉTP	5 employés	Moins de 5,0 ÉTP
29 employés	1. Vingt-deux employés inuits ou 20,25 ÉTP ont quitté la fonction publique du gouvernement du Nunavut dans cette sous-catégorie.					
Équivalent temps plein (ÉTP)	2. Six employés inuits ou 6 ÉTP ont quitté le ministère de l'Éducation dans cette sous-catégorie.					
27,25 ÉTP	3. Moins de 3 employés inuits ou moins de 3 ÉTP ont changé de poste au sein du ministère de l'Éducation.					

Soutien administratif : secrétaires et réceptionnistes

Total des départs	Qikiqtalluk		Kivalliq		Kitikmeot	
Nombre d'employés	Moins de 5 employés	Moins de 5,0 ÉTP	Aucun employé	Aucun ÉTP	Moins de 3 employés	Moins de 3,0 ÉTP
Moins de 6 employés Équivalent temps plein (ÉTP)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trois employés inuits ou 2,5 ÉTP ont quitté la fonction publique du gouvernement du Nunavut dans cette sous-catégorie. 2. Aucun employé inuit n'a quitté le ministère de l'Éducation dans cette sous-catégorie. 3. Moins de 3 employés inuits ou moins de 3 ÉTP ont changé de poste au sein du ministère de l'Éducation. 					
Moins de 6,0 ÉTP						

Soutien administratif : techniciens de surface

Total des départs	Qikiqtalluk		Kivalliq		Kitikmeot	
Nombre d'employés	13 employés	11,25 ÉTP	Aucun employé	Aucun ÉTP	6 employés	5,5 ÉTP
19 employés Équivalent temps plein (ÉTP)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sept employés inuits ou 7,0 ÉTP ont quitté la fonction publique du gouvernement du Nunavut dans cette sous-catégorie. 2. Aucun employé inuit n'a quitté le ministère de l'Éducation dans cette sous-catégorie. 3. Aucun employé inuit n'a changé de poste au sein du ministère de l'Éducation. 					
16,75 ÉTP						

Soutien administratif : autres employés du soutien administratif

Total des départs	Qikiqtalluk		Kivalliq		Kitikmeot	
Nombre d'employés	Moins de 3 employés	Moins de 3,0 ÉTP	Moins de 5 employés	Moins de 5,0 ÉTP	Aucun employé	Aucun ÉTP
Moins de 6 employés Équivalent temps plein (ÉTP)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trois employés inuits ou 3,0 ÉTP ont quitté la fonction publique du gouvernement du Nunavut dans cette sous-catégorie. 2. Moins de 3 employés inuits ou 3,0 ÉTP ont quitté le ministère de l'Éducation dans cette sous-catégorie. 3. Aucun employé inuit n'a changé de poste au sein du ministère de l'Éducation. 					
Moins de 6,0 ÉTP						

Problématiques : Il est important de noter qu'il s'agit d'un processus qui réutilise des données secondaires à des fins pour lesquelles ces données n'avaient pas été prévues. Bien que ces chiffres offrent une excellente historicité et puissent servir de base pour prévoir des objectifs à court et moyen terme dans le cadre de futurs plans d'embauche des Inuits, il faut les voir de manière globale comme des tendances au sein du ministère

plutôt que comme des chiffres exacts. Ainsi, toutes les politiques et tous les projets proposés par le ministère en matière d'embauche des Inuits seront axés sur le renforcement des tendances positives et la minimisation des tendances négatives plutôt que sur l'élimination de cas de figure précis concernant les taux d'attrition.