



ᐅᑎᑎᑎᑎᑎᑎ ᐅᑎᑎᑎᑎᑎᑎ  
Building Nunavut Together  
Nunavut iuuqatigiingniq  
Bâtir le Nunavut ensemble

ᑭᑎᑎᑎᑎᑎᑎᑎᑎ  
Department of Finance  
Kiinauyaliqiyikkut  
Ministère des Finances

# **GOVERNEMENT DU NUNAVUT**

## **RAPPORT sur le**

# **SONDAGE SUR LE DEGRÉ D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS DE 2017**

## Table des matières

A.	Structure du sondage .....	1
B.	Attribution d'un score .....	2
C.	Caractéristiques des répondants.....	3
D.	Interprétation du Score-E.....	4
E.	Résultats – Section générale .....	4
	Analyse des 51 questions.....	4
	Analyse des quatre dernières questions de la section générale .....	6
	Statut d'Inuit du Nunavut .....	7
	Région .....	9
	Type d'emploi .....	9
	Groupe d'employés.....	11
F.	Résultats – Section destinée aux gestionnaires .....	12
G.	Scores personnels relatifs à l'engagement.....	13
H.	Comparaison avec les résultats du sondage de 2006 .....	13
I.	Prochaines étapes .....	14

## Liste des Tableaux, Graphiques et Annexes

### Tableaux

Tableau 1	Valeurs et facteurs d’approbation correspondant aux réponses du sondage sur l’engagement.....	2
Tableau 2	Statut et sexe des répondants au sondage sur l’engagement des employés.....	3
Tableau 3	Participation au sondage sur l’engagement des employés du GN par régions .....	3
Tableau 4	Interprétation du Score-E .....	4
Tableau 5	Scores-E par thèmes .....	5
Tableau 6	Opinion des employés sur la rémunération et la charge de travail .....	6
Tableau 7	Opinion des employés sur les facteurs qui nuisent à la qualité du travail.....	7
Tableau 8	Scores-E pour les thèmes relatifs à l’engagement en fonction du statut d’Inuit du Nunavut .....	8
Tableau 9	Scores-E pour les thèmes relatifs à l’engagement en fonction de la région.....	9
Tableau 10	Scores-E pour les thèmes relatifs à l’engagement en fonction du type d’emploi ..	10
Tableau 11	Scores-E pour les thèmes relatifs à l’engagement en fonction du groupe d’employés .....	11
Tableau 12	Plages relatives aux Scores-E personnels et degré d’engagement .....	13
Tableau 13	Résultats de questions comparables entre les sondages de 2006 et de 2017 .....	14

### Graphiques

Graphique 1	Comparaison des Scores-E relatifs au thème de l’engagement du groupe cible (GN) et des autres groupes.....	16
Graphique 2	Répartition (%) du nombre d’années de service des répondants.....	17
Graphique 3	Répartition (%) de l’âge des participants au sondage.....	18
Graphique 4	Taux de participation au sondage par rapport à l’effectif total en date du 31 mars 2017, par ministères ou organismes publics (%).....	19

## Annexes

Annexe A	Scores-E par thèmes.....	20
Annexe B	Comparaison des Scores-E des employés inuits et non inuits du GN.....	23
Annexe C	Comparaison des facteurs d’approbation des employés inuits et non inuits .....	26
Annexe D	Scores-E par groupes d’employés et par thèmes relatifs à l’engagement .....	29
Annexe E	Scores-E de la section destinée aux gestionnaires.....	33
Annexe F	Comparaison des Scores-E des gestionnaires et des employés.....	34

# GOUVERNEMENT DU NUNAVUT

## *RAPPORT SUR LE SONDAGE SUR LE DEGRÉ D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS DE 2017*

Le 3 mai 2017, le ministère des Finances lançait le Sondage sur le degré d'engagement des employés du gouvernement du Nunavut (GN). Il s'agit seulement de la deuxième fois que le GN mène une telle enquête auprès de tout son effectif, la première remontant à 2006. Quelques questions du premier questionnaire ont été reprises, mais la plupart ont été modifiées. Nous comparerons les réponses aux deux questionnaires, lorsque ce sera possible.

Un total de **4 815** invitations à participer au Sondage sur le degré d'engagement des employés de 2017 ont été envoyées par courriel, notamment aux employés de la fonction publique des principaux ministères et des organismes publics. Toutes les personnes ayant reçu l'invitation pouvaient répondre au sondage en format électronique ou papier, puis l'acheminer par courrier ou par courriel. Malgré des problèmes avec la bande passante, très peu de répondants (1,4 %) ont choisi le format papier.

Les répondants pouvaient aussi répondre au sondage dans la langue de leur choix : inuktitut, anglais, français ou inuinnaqtun. Plus de 98 % d'entre eux ont choisi l'anglais.

### **A. Structure du sondage**

Nous avons demandé aux employés permanents, temporaires et occasionnels comptant au moins six mois de services continus pour le GN – notre groupe cible – d'évaluer 55 énoncés (les énoncés généraux) sur leur perception de leur milieu de travail. De ce nombre, vingt-et-un (21) étaient des énoncés de référence communs à l'ensemble des sondages sur l'engagement de la fonction publique fédérale, provinciale et territoriale (FPT) réalisés à l'échelle du Canada.

Le questionnaire comportait aussi une section destinée aux gestionnaires et aux superviseurs qui ont au moins une personne sous leur autorité. Les personnes visées devaient évaluer 15 énoncés additionnels sur leur expérience à un poste de gestion. Les réponses de cette partie sont analysées séparément du reste du questionnaire.

À la fin du sondage, les employés pouvaient aussi rédiger des commentaires sur les questions posées, sur leur milieu de travail ou sur tout autre sujet qu'ils jugeaient pertinent. Nous avons reçu au-delà de 700 commentaires, certains brefs, d'autres plus exhaustifs. Il y avait des commentaires positifs et négatifs, dont certaines suggestions très pertinentes sur les façons d'améliorer le milieu de travail. Ces commentaires sont précieux pour nous.

## B. Attribution d'un score

Le score relatif à l'engagement (Score-E) est une mesure sur une échelle de 0 à 100 servant à indiquer le degré d'approbation à l'égard d'un énoncé ou d'un groupe d'énoncés. Comme les énoncés du questionnaire étaient formulés dans une optique positive, on peut présumer que plus le Score-E est élevé, plus la satisfaction au travail l'est aussi.

Pour 51 des 55 énoncés généraux, les participants devaient indiquer dans quelle mesure ils approuvaient l'énoncé selon une échelle allant de « Entièrement d'accord » à « Je ne sais pas ». Pour calculer le Score-E, une valeur de 0 à 100 a été attribuée à chaque réponse. Si un répondant omettait de répondre, la réponse était jugée invalide, et sa valeur était nulle. Voir le tableau 1 ci-dessous pour connaître l'échelle complète, la valeur attribuée à chaque réponse et les catégories de facteurs d'approbation.

**Tableau 1 : Valeurs et facteurs d'approbation correspondant aux réponses du sondage sur l'engagement**

Réponse	Valeur	Facteur d'approbation
Entièrement d'accord	100	D'accord
D'accord	75	
Ni d'accord, ni en désaccord	50	Neutre
En désaccord	25	En désaccord / Ne sait pas
Entièrement en désaccord	0	
Je ne sais pas	0	

L'échelle utilisée pour les quatre (4) autres énoncés était différente, soit « trop élevée », « adéquate », « pas assez élevée » et « Je ne sais pas ». Vu cette différence, ces énoncés ont été analysés de façon distincte et ont été exclus du calcul du Score-E.

Pour attribuer un Score-E à un énoncé, il suffit de faire la somme des valeurs attribuées à cet énoncé, et de diviser ce nombre par le nombre de réponses valides à l'énoncé. Plus le Score-E est élevé, plus le degré d'approbation de l'énoncé l'est aussi.

Les 51 énoncés qui ont servi à établir le Score-E sont regroupés en six grands thèmes : implication active, satisfaction professionnelle, culture et inclusion, formation et développement professionnel, communication et transparence, et leadership et gestion. Le Score-E a aussi été établi pour chaque catégorie, à partir du Score-E de chacun des énoncés compris dans cette dernière. L'annexe A présente la liste des énoncés classés par thème et le Score-E correspondant. On y trouve aussi le taux de réponse pour chaque énoncé, selon les facteurs d'approbation « D'accord », « Neutre » ou « En désaccord / Ne sait pas ».

On a aussi calculé le Score-E pour chacun des 51 énoncés généraux, puis pour chaque thème et enfin pour l'ensemble du GN.

## C. Caractéristiques des répondants

Un total de **1 692** répondants issus du groupe cible ont pris part au sondage, soit un taux de participation de **35 %**. (Le taux de participation au sondage de 2006 était de 47,1 %.) En outre, 83 personnes (**2 %**) hors du groupe cible y ont participé. Chacun des groupes a fait l'objet d'une analyse distincte. Même si les Scores-E étaient sensiblement les mêmes pour les deux groupes (voir le graphique 1, à la page 16), le présent rapport vise les résultats du groupe cible.

Nos répondants étaient représentatifs de la fonction publique du GN : soixante-trois pour cent (**63 %**) étaient des femmes, et quarante-huit pour cent (**48 %**) s'identifiaient comme Inuit du Nunavut (voir le tableau 2.) Ces chiffres sont très semblables à ce qu'on retrouve dans la fonction publique du GN, où le taux d'emploi des Inuits est de 50 % et la répartition selon le sexe est de 65 % de femmes et 35 % d'hommes<sup>1</sup>.

**Tableau 2 : Statut et sexe des répondants au sondage sur l'engagement des employés**

	<b>Femme (%)</b>	<b>Homme (%)</b>	<b>Statut (%)</b>
<b>Inuit du Nunavut</b>	36	12	<b>48</b>
<b>Personne non inuite du Nunavut</b>	27	24	<b>52</b>
<b>Sexe</b>	<b>63</b>	<b>37</b>	

Source : Sondage sur le degré d'engagement des employés de 2017 du gouvernement du Nunavut

Les répondants provenaient de toutes les régions et reflétaient bien la répartition des employés du GN au Nunavut. Voir le tableau 3 ci-dessous.

**Tableau 3 : Participation au sondage sur l'engagement des employés du GN par régions**

	<b>Iqaluit (administration centrale) (%)</b>	<b>Région du Qikiqtaaluk (%)</b>	<b>Région du Kivalliq (%)</b>	<b>Région du Kitikmeot (%)</b>
<b>Participation au sondage</b>	34	27	25	13
<b>Répartition des employés<sup>2</sup></b>	38	22	25	14

Source : Sondage sur le degré d'engagement des employés de 2017 du gouvernement du Nunavut Rapport annuel de la fonction publique 2016-2017

Les tableaux 2 à 4 (pages 16, 17 et 18, respectivement) donnent de plus amples renseignements sur le nombre d'années de service, l'âge et le nombre de participants par ministères.

<sup>1</sup> Rapport annuel de la fonction publique 2016-2017 [https://www.gov.nu.ca/sites/default/files/psar\\_2016-17\\_fr\\_0.pdf](https://www.gov.nu.ca/sites/default/files/psar_2016-17_fr_0.pdf)

<sup>2</sup> Rapport annuel de la fonction publique 2016-2017 [https://www.gov.nu.ca/sites/default/files/psar\\_2016-17\\_fr\\_0.pdf](https://www.gov.nu.ca/sites/default/files/psar_2016-17_fr_0.pdf)

## D. Interprétation du Score-E

Pour interpréter les Scores-E, nous utilisons le système de notation des gouvernements de la Colombie-Britannique et du Yukon<sup>3</sup>. Dans ce système, un résultat inférieur à 55 fait état de problèmes qui doivent être résolus en vue d'améliorer le milieu de

travail. Un Score-E entre 55 et 64 indique qu'il y a certains points à améliorer et que des efforts en ce sens sont nécessaires. Si le résultat se situe entre 65 et 74, le GN doit tirer parti de ses forces par la promotion et le renforcement de ses pratiques exemplaires. Enfin, un Score-E situé entre 75 et 84 est signe de réussite; passé le seuil de 85, ces réussites peuvent servir d'exemple.

Tableau 4 : Interprétation du Score-E
54 ou moins – Résoudre les problèmes
55-64 – Miser sur l'amélioration
65-74 – Tirer parti de ses forces
75-84 – Célébrer les réussites
85 ou plus – Faire de vos réussites un exemple

## E. Résultats – Section générale

Les résultats du sondage orienteront les stratégies visant à faire des milieux de travail des endroits respectueux, sains et positifs. Ils serviront aussi de points de référence à partir desquels nous évaluerons les progrès dans les prochains sondages sur l'engagement.

Une fois le Score-E du GN établi, des analyses plus poussées ont eu cours. Voici certaines des variables utilisées : sexe, ministère, âge, années de service, type d'emploi (occasionnel, indéterminé, affectation temporaire), groupe d'employés (SEN, AEN, exclus, gestionnaire principal), région et statut d'Inuit du Nunavut. Avec un intervalle de confiance de 95 %, aucune différence statistiquement significative n'est observée pour les réponses analysées selon le sexe, le ministère, l'âge ou le nombre d'années de service, contrairement à celles analysées en fonction du statut d'Inuit du Nunavut, du type d'emploi, du groupe d'employés et de la région. Cela signifie que les réponses d'une femme et d'un homme à un énoncé sont plus susceptibles d'être semblables que les réponses d'un membre de l'AEN et d'un gestionnaire principal.

### Analyse des 51 questions

Le Score-E général du gouvernement du Nunavut est de **61**, ce qui indique que certains problèmes ont été relevés par les employés et mériteraient d'être corrigés, ou que certains points peuvent être améliorés. Le GN a toutefois certaines forces sur lesquelles il peut miser pour accroître la bienveillance et la productivité au travail. Le tableau 5 présente les Scores-E pour les six thèmes et pour le GN.

<sup>3</sup> Résultats du sondage auprès de la fonction publique sur le milieu de travail de 2013 du gouvernement de la Colombie-Britannique et du sondage sur l'engagement du personnel de 2016 du gouvernement du Yukon



**Tableau 5 : Scores-E par thèmes**

Thème	Score-E
Implication active	70
Satisfaction professionnelle	66
Culture et inclusion	60
Formation et développement professionnel	60
Communication et transparence	52
Leadership et gestion	61
<b>Engagement des employés du GN</b>	<b>61</b>

Source : Sondage sur le degré d'engagement des employés de 2017 du gouvernement du Nunavut

Les employés du GN s'impliquent beaucoup dans leur travail. Leur engagement est élevé (Score-E de **85**), ils se sentent inspirés à faire de leur mieux (**72**) et sont satisfaits de leur travail (**72**). Par ailleurs, ils disent avoir des relations de travail positives avec leurs collègues (**79**) et un travail qui répond à leurs compétences (**78**), et être traités avec respect au travail (**70**). Par contre, ils ne se sentent pas toujours valorisés (**59**) dans leur travail. Seuls **54 %** des répondants ont indiqué obtenir une reconnaissance sérieuse pour le travail bien fait.

C'est en matière de communication et de transparence que les employés du GN voient le plus de problèmes. S'ils savent que leur travail contribue aux objectifs de leur ministère (**76**) et qu'ils ont l'occasion d'influer sur les décisions qui affectent leur emploi (**67**), ils sont nombreux à douter que les pratiques d'embauche soient justes (**49**), efficaces (**43**) et exemptes de favoritisme (**42**). De plus, les scores attribués pour la bonne communication (**44**) et la transparence (**45**) sont faibles. Les pires Scores-E sont en matière de pratiques d'embauche. Clairement, le GN devra se questionner sur la perception des employés à l'égard de l'embauche, de la communication et de la transparence. Ce doit être une priorité.

Fait intéressant, bien que la vaste majorité des répondants (**82 %**) disent faire un travail qui répond à leurs compétences, leurs aptitudes et leurs intérêts, seuls **25 %** d'entre eux croient que le GN embauche les bons candidats pour les bons postes. Rien dans le sondage ne permet d'expliquer cette contradiction, mais nous pouvons avancer certaines théories :

- les personnes n'arrivent peut-être pas à reconnaître qu'elles occupent le mauvais emploi pour leurs compétences;
- il peut être plus facile de se rappeler les « mauvaises embauches », et donc de leur accorder plus de valeur;
- une combinaison des deux énoncés précédents.

Les Scores-E étaient plutôt semblables dans les catégories culture et inclusion, formation et développement professionnel, et leadership et gestion (**60**, **60** et **61**, respectivement). La plupart des employés croient comprendre suffisamment les valeurs sociétales inuites pour les

appliquer dans leur milieu de travail (**74**) et que ces valeurs sont respectées dans leur milieu de travail (**64**). En revanche, ils ne sont pas convaincus qu'elles guident les décisions de la haute direction (**47**).

La majorité des employés croient que les ministères appuient leurs efforts de formation et de développement professionnels (**70**), mais doutent que les formations prévues au calendrier correspondent à leurs besoins (**48**). À peine plus de la moitié des répondants croient avoir un plan de performance efficace pour les guider dans leur développement professionnel.

Les trois quarts des employés indiquent avoir une bonne relation de travail avec leur superviseur. Pour la plupart, les employés sentent le soutien de leur ministère pour équilibrer travail et vie personnelle (**68**), mais moins pour les aider à gérer le stress lié au travail (**58**).

Les employés indiquent avoir confiance en leur supérieur immédiat (**67**), mais pas autant en la haute direction (**59**). Par ailleurs, ils ont l'impression que la gestion du rendement (**53**) et de la discipline (**50**) n'est pas faite adéquatement dans les ministères.

### Analyse des quatre dernières questions de la section générale

On a questionné les employés sur leur satisfaction à l'égard de leur rémunération et de leur charge de travail dans les 12 derniers mois. Plus de deux tiers des répondants se disent satisfaits de leur rémunération, quelques-uns disent être trop payés pour leur travail, et un peu plus du quart ne croient pas être suffisamment payés. En ce qui a trait à la charge de travail, **58 %** des répondants la trouvent adéquate. Quelques personnes, mais vraiment peu, ont l'impression d'être sous-utilisées, et plus du tiers pensent que leur charge de travail est trop lourde. Voir le tableau 6 ci-dessous.

**Tableau 6 : Opinion des employés sur la rémunération et la charge de travail**

Au cours des 12 derniers mois	Rémunération	Charge de travail
Trop élevée	2 %	36 %
Adéquate	69 %	58 %
Pas assez élevée	26 %	3 %
Je ne sais pas	4 %	3 %

Source : Sondage sur le degré d'engagement des employés de 2017 du gouvernement du Nunavut

La question sur la charge de travail est l'une de celles qui étaient très semblables à la question posée dans le sondage de 2006. Dans ce dernier, **41 %** des employés se disaient surchargés de travail (que leur charge de travail était trop lourde), **52 %** disaient que la charge de travail était bien adaptée à leur horaire de travail et **6 %** disaient manquer de travail<sup>4</sup>. On constate donc que des améliorations ont été apportées dans les dix dernières années, mais du travail reste à faire.

<sup>4</sup> Sondage auprès des employés du gouvernement du Nunavut de 2006, p. 36

On a aussi demandé aux employés de dire quel motif pourrait les inciter à quitter leur emploi actuel dans les deux prochaines années. Quarante-deux pour cent (**42 %**) des répondants disent ne pas envisager de quitter leur emploi, alors que **13 %** souhaitent rester au sein du gouvernement, mais changer de ministère. De plus, onze pour cent (**11 %**) mentionnent un départ à la retraite, et la même proportion (**11 %**), une occasion de travail hors du Nunavut. Enfin, seize pour cent (**16 %**) des répondants ont fourni un autre motif : retour aux études, obtention d'un poste permanent, stress ou conflit au travail, manque de logement, perfectionnement, fin d'un contrat, etc.

Les employés devaient indiquer si un ou plusieurs facteurs indépendants de leur volonté ont nui à leur travail : priorités changeantes, dates de tombée déraisonnables, roulement du personnel, etc. Près du quart des personnes qui ont répondu à cette question (**23 %**) croient que l'énoncé ne s'appliquait pas à leur milieu de travail. Les pressions extérieures n'ont donc pas eu de répercussions sur leur travail. Toutefois, la majorité indique que certains facteurs incontrôlables leur ont nui. Voir le tableau 7.

**Tableau 7 : Opinion des employés sur les facteurs qui nuisent à la qualité du travail**

Facteurs incontrôlables	Fréquence des mentions
Priorités sans cesse changeantes	14 %
Manque de stabilité dans mon ministère	14 %
Trop d'étapes d'approbation	10 %
Dates de tombée déraisonnables	7 %
Réalisation du même travail ou davantage avec des ressources réduites	16 %
Grand roulement de personnel	17 %
Procédures ou processus trop ou inutilement compliqués	14 %
Autre	8 %

Source : Sondage sur le degré d'engagement des employés de 2017 du gouvernement du Nunavut

De nombreux facteurs nuisibles ont été nommés dans la catégorie « Autre ». On peut les regrouper dans les grandes catégories suivantes : problèmes de gestion, manque de formation, charge de travail (trop légère ou trop lourde), mauvaise communication et problèmes de dotation et de ressources humaines (comme le manque de personnel, la gestion du rendement, le favoritisme et l'inégalité des pratiques).

### Statut d'Inuit du Nunavut

Les résultats de l'analyse selon le statut d'Inuit du Nunavut étaient très intéressants. Dans toutes les catégories, les personnes qui se définissent comme personnes non inuites (qui, aux fins de l'analyse, comprennent les personnes qui ne connaissent pas leur statut) voient leur milieu de travail de façon moins positive que les personnes inuites. De façon générale, le Score-E des personnes non inuites est de **58**, et celui des Inuits de **65**. Les résultats indiquent

qu'en comparaison avec les personnes non inuites, ces derniers s'impliquent plus activement dans leur travail, éprouvent une plus grande satisfaction professionnelle, voient la formation et le développement professionnel d'un meilleur œil et sont plus satisfaits du leadership et de la gestion au sein du GN. Voir le tableau 8.

**Tableau 8 : Scores-E pour les thèmes relatifs à l'engagement en fonction du statut d'Inuit du Nunavut**

Thème relatif à l'engagement	Inuit	Personne non inuite*	GN
Implication active	73	67	70
Satisfaction professionnelle	69	64	66
Culture et inclusion	63	57	60
Formation et développement professionnel	64	56	60
Communication et transparence	57	48	52
Leadership et gestion	66	56	61
<b>Score général relatif à l'engagement</b>	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>61</b>
Répartition des participants	48 %	52 %	

\* Comprend les personnes qui ne connaissent pas leur statut.

Source : Sondage sur le degré d'engagement des employés de 2017 du gouvernement du Nunavut

Seuls **45 %** des personnes non inuites se sentent valorisées comme employées du GN, **64 %** se sentent inspirées à faire de leur mieux et **53 %** recommanderaient le GN comme étant un super endroit où travailler, un constat très différent par rapport aux Inuits, chez qui ces valeurs sont de **62 %**, **84 %** et **72 %**, respectivement. De plus, ces deux groupes ont une perception très différente de la communication et de la transparence. Seuls **17 %** des personnes non inuites pensent que le GN embauche les bons candidats pour les bons postes, contre **34 %** pour les Inuits. Outre le fait que ces taux sont anormalement bas, l'écart entre les groupes est frappant. Et c'est sans compter l'écart de **15** points entre les Scores-E et la différence de **20** points de pourcentage entre les taux d'approbation des personnes non inuites et inuites en matière de circulation de l'information (**33 %** c. **53 %**, respectivement) et de bonne communication (**21 %** c. **41 %**, respectivement). Par ailleurs, la perception est très différente entre les deux groupes à l'égard de la gestion du rendement et de la discipline dans leur ministère. Seulement **un tiers** des personnes non inuites croient que la gestion est adéquate, tant pour le rendement que pour la discipline; cette proportion est plus élevée chez les Inuits : **59 %** pour le rendement et **52 %** pour la discipline. Il est clair que des efforts devront être déployés pour réduire ces écarts, qu'ils soient réels ou perçus.

Des 51 énoncés analysés, il n'y en avait que six où les Scores-E des Inuits étaient inférieurs à ceux des personnes non inuites, la plupart par un point ou deux seulement. De ces six, celui qui

présente l'écart le plus important porte sur l'implication dans le travail : des Scores-E de **83** pour les Inuits et de **88** pour les personnes non inuites, soit un écart de 5 points. À l'opposé, des 45 énoncés où les Scores-E étaient plus élevés chez les Inuits, 40 présentent un écart supérieur à 5 points, dont 22 un écart d'au moins 10 points. L'écart le plus important était de 16 points, et il portait sur l'énoncé sur la gestion du rendement. Cela ne signifie pas pour autant que les Inuits trouvent que le rendement est très bien géré dans leur ministère : le Score-E de **61** laisse supposer qu'ils croient qu'il faut faire mieux. Quant aux personnes non inuites, avec leur Score-E de **45**, elles estiment ces améliorations essentielles.

Vous pouvez consulter les Scores-E par questions et par thèmes chez les personnes inuites et non inuites à l'annexe B, et la comparaison des facteurs d'approbation à l'annexe C.

## Région

Selon les résultats, les employés du GN qui habitent dans la région du Kitikmeot s'impliquent davantage dans leur travail, sont plus heureux professionnellement et croient davantage que leur milieu de travail est inclusif et culturellement adapté que les personnes des autres régions. Les personnes des trois autres régions ont une vision plutôt semblable des relations de travail, des occasions offertes et du milieu de travail; par contre, la satisfaction professionnelle est essentiellement la même à Iqaluit que dans la région du Kitikmeot. Voir le tableau 9.

**Tableau 9 : Scores-E pour les thèmes relatifs à l'engagement en fonction de la région**

Thème relatif à l'engagement	Scores-E				
	Administration centrale	Région du Qikiqtaaluk	Région du Kivalliq	Région du Kitikmeot	GN
Implication active	69	68	70	75	70
Satisfaction professionnelle	68	65	65	68	66
Culture et inclusion	60	60	59	65	60
Formation et développement professionnel	60	59	60	63	60
Communication et transparence	51	52	51	57	52
Leadership et gestion	62	60	59	63	61
<b>Engagement général</b>	<b>61</b>	<b>61</b>	<b>60</b>	<b>65</b>	<b>61</b>
Répartition des participants	34 %	27 %	25 %	13 %	

Source : Sondage sur le degré d'engagement des employés de 2017 du gouvernement du Nunavut

## Type d'emploi

Le type d'emploi permet de déterminer si l'emploi d'une personne est de type indéterminé, à affectation temporaire, occasionnel ou autre.

De façon générale, ce sont les employés temporaires qui sont les moins investis (**58**), bien que leurs résultats en matière d'implication active (**69**) soient semblables à ceux des employés permanents (emploi « indéterminé ») et occasionnels. Les résultats du GN en matière de communication et de transparence sont plutôt faibles pour ce groupe (**48**).

Les résultats indiquent que les employés occasionnels sont plus investis que les employés permanents ou nommés pour une période déterminée (« à affectation temporaire »). Leurs résultats sont plus élevés dans toutes les catégories relatives à l'engagement, particulièrement concernant leur perception de la satisfaction professionnelle (**70** c. **66** et **64**, respectivement) ainsi que du leadership et de la gestion (**64** c. **61** et **56**, respectivement). Consultez le tableau 10 pour connaître les Scores-E détaillés selon le type d'emploi et les thèmes relatifs à l'engagement.

La colonne « Autre » regroupe les réponses des personnes qui ont répondu « autre » à la question sur le type d'emploi. Ce petit groupe – seulement 2 % des répondants – comprend les personnes se disant nommées selon bon plaisir ou qui n'ont pas précisé un autre type de contrat de travail. Leurs réponses sont très différentes de celles des personnes des trois autres catégories. De tous les groupes, ce sont les employés qui présentent le plus fort engagement (**67**), qui s'impliquent le plus (**77**), les plus satisfaits de leur emploi (**72**) et qui ont obtenu les résultats les plus élevés en matière de leadership et de gestion (**68**).

Le sondage ne permet pas de savoir pourquoi une personne ayant un type d'emploi présente un engagement plus ou moins prononcé qu'un ayant un autre type d'emploi. Il révèle simplement que des analyses plus poussées pourraient offrir de précieux renseignements afin d'orienter les politiques et la planification futures en matière de ressources humaines.

**Tableau 10 : Scores-E pour les thèmes relatifs à l'engagement en fonction du type d'emploi**

Thème relatif à l'engagement	Type d'emploi				GN
	Occasionnel	Indéterminé	Affectation temporaire	Autre*	
Implication active	71	69	69	77	70
Satisfaction professionnelle	70	66	64	72	66
Culture et inclusion	62	60	57	67	60
Formation et développement professionnel	61	60	59	65	60
Communication et transparence	54	52	48	57	52
Leadership et gestion	64	61	56	68	61
<b>Engagement global</b>	<b>64</b>	<b>61</b>	<b>58</b>	<b>67</b>	<b>61</b>
Répartition des participants	12 %	78 %	8 %	2 %	

Source : Sondage sur le degré d'engagement des employés de 2017 du gouvernement du Nunavut

\* Comprend les personnes nommées selon bon plaisir ou qui n'ont pas indiqué leur type d'emploi.

## Groupe d'employés

Le groupe d'employés permet de déterminer le groupe d'appartenance du titulaire d'un poste. Il y en a quatre : le Syndicat des employés du Nunavut (SEN), l'Association des enseignants et enseignantes du Nunavut (AEN), les employés exclus (EXC) et les cadres supérieurs (CSU).

De tous les groupes, ce sont les CSU qui obtiennent les résultats les plus élevés pour l'engagement (67), et les membres de l'AEN, les plus faibles (57). Par ailleurs, les personnes appartenant au CSU étaient les plus satisfaites professionnellement (71) et les employés s'impliquant le plus activement dans leur emploi (75), et avaient le Score-E le plus élevé dans la catégorie du leadership et de la gestion (68). Ce sont les membres de l'AEN qui sont les moins positifs à l'égard de cette dernière catégorie (53). La communication et la transparence sont vues comme plus problématiques par les répondants appartenant aux groupes EXC, SEN ou AEN que par les CSU (52, 52 et 47 c. 58, respectivement). Plusieurs raisons peuvent l'expliquer : il est possible que les gestionnaires communiquent peut-être moins bien qu'ils ne le pensent avec le personnel, ou ce dernier a peut-être des attentes irréalistes et surestime ce qu'il a « besoin de savoir ». Cette question mérite une évaluation plus approfondie en vue de cibler les problèmes sous-jacents, d'élaborer un plan de résolution, puis de le mettre en œuvre.

L'expérience au travail et la perception du travail sont essentiellement les mêmes pour les employés exclus ou les membres du SEN. Les Scores-E pour les deux groupes étaient semblables pour tous les thèmes, avec un écart de deux points tout au plus.

Le tableau 11 présente les Scores-E par thèmes relatifs à l'engagement pour chaque groupe d'employés et pour le GN en général. Les Scores-E associés à chaque énoncé et thème pour les groupes d'employés se trouvent à l'annexe D.

**Tableau 11 : Scores-E pour les thèmes relatifs à l'engagement en fonction du groupe d'employés**

Thème relatif à l'engagement	GROUPE D'EMPLOYÉS					GN
	EXC	SEN	AEN	CSU	Autre*	
Implication active	68	70	68	75	73	70
Satisfaction professionnelle	68	66	61	71	69	66
Culture et inclusion	61	60	57	66	63	60
Formation et développement professionnel	59	60	60	63	64	60
Communication et transparence	52	52	47	58	57	52
Leadership et gestion	63	61	53	68	64	61
<b>Engagement global</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>57</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>61</b>
Répartition des participants	17 %	58 %	14 %	6 %	6 %	

Source : Sondage sur le degré d'engagement des employés de 2017 du gouvernement du Nunavut

\* Comprend les personnes qui n'ont choisi aucun groupe ou dont le groupe ne pouvait être établi à partir de leur réponse.

## F. Résultats – Section destinée aux gestionnaires

Un total de **556** employés ont rempli la section destinée aux gestionnaires. La façon de calculer et d'établir les résultats dans cette section est la même que pour les 51 énoncés de la section générale. Le Score-E en gestion est de **66**. L'annexe E présente les Scores-E pour chaque énoncé en matière de gestion, en plus des Scores-E généraux.

Même si aucun des énoncés de la section destinée aux gestionnaires n'a son équivalent dans la section générale, il existe certaines similarités. La comparaison entre eux est plutôt instructive. Par exemple, les gestionnaires disent clairement qu'ils accordent beaucoup de valeur à l'opinion de leurs employés (**83**), mais les employés ne se sentent pas valorisés dans la même mesure (**59**). En général, les gestionnaires ont tendance à croire que leurs employés sont moins satisfaits de leur emploi (**65**) que la réalité, selon les réponses des employés (**72**).

Un écart peut aussi être constaté en matière de développement professionnel. La vaste majorité des gestionnaires disent rencontrer régulièrement leurs employés pour discuter de leur plan de développement professionnel (**72**). Or, lorsqu'on demande aux employés s'ils pensent avoir un plan de performance efficace pour les guider dans leur développement professionnel, les résultats sont beaucoup moins élevés (**57**).

Les gestionnaires et les employés semblent tomber davantage d'accord sur la question des occasions d'apprentissage. Les gestionnaires disent soutenir les employés dans leurs occasions d'apprentissage (**71**), et les employés se sentent soutenus (**70**). De plus, la plupart des gestionnaires pensent que leurs employés sont déterminés à accomplir un travail de qualité (**72**), et les employés se sentent en général inspirés à faire de leur mieux (**72**).

Les deux groupes sont plus divisés sur la question des compétences et aptitudes au travail des employés. Si les deux tiers des gestionnaires croient que leurs employés ont les compétences nécessaires pour faire leur travail (**65**), plus de quatre employés sur cinq affirment avoir les compétences, les aptitudes et les intérêts requis pour faire leur travail (**78**).

Les employés se disent presque unanimement fortement impliqués dans leur travail. Le Score-E de **85** pour cet énoncé était le plus haut Score-E de tout le sondage. Cet engagement des employés semble toutefois moins clair pour les gestionnaires : ils ne sont pas convaincus outre mesure que leurs employés ne prévoient pas quitter leur poste (**56**). Cela dit, ils croient davantage que les employés vivent un sentiment d'accomplissement grâce à leur travail (**65**) et qu'ils sont satisfaits professionnellement (**65**). Bien que les employés se disent fortement investis dans leur emploi, leur engagement est peut-être moins solide qu'ils ne le disent puisqu'ils ont obtenu un Score-E de **64** quant à leur inclination à demeurer au GN même si on leur offrait un travail semblable à l'extérieur du gouvernement.

Pour comparer les Scores-E des énoncés relativement comparables de la section générale et de la section destinée aux gestionnaires, consultez l'annexe F.



## G. Scores personnels relatifs à l'engagement

Un Score-E a été calculé pour chaque sondage où des réponses ont été fournies pour les 51 énoncés servant à ce calcul. La même méthode était utilisée : assignation d'une valeur à chacune des réponses des énoncés, calcul de la moyenne globale en divisant le résultat total des énoncés par le nombre de questions où une réponse a été fournie. Le plus haut Score-E était de **100**, et le plus bas de **2,5**. Près des trois quarts (**74 %**) des répondants présentent un engagement modéré ou fort, et moins de **5 %** en présentaient un très faible. Le tableau 12 indique le pourcentage de répondant dans chacune des plages de Scores-E. Des **22 %** de répondants ayant un engagement faible, **12 %** ont un Score-E personnel situé entre **40** et **49**. Des efforts devraient être déployés pour faire augmenter le degré d'engagement de ce groupe en misant sur des changements positifs dans les domaines qui suscitent le moins l'engagement de ses membres.

**Tableau 12 : Plages relatives aux Scores-E personnels et degré d'engagement**

Plage	Pourcentage (%) de répondants dans la plage	Degré d'engagement
75 ou plus	25 %	Fort
50 - 74	49 %	Modéré
25 - 49	22 %	Faible
< 25	4 %	Très faible

Source : Sondage sur le degré d'engagement des employés de 2017 du gouvernement du Nunavut

## H. Comparaison avec les résultats du sondage de 2006

Comme il a été mentionné précédemment, seules quelques questions du sondage auprès des employés du gouvernement du Nunavut de 2006 trouvent leur équivalent dans les énoncés du sondage de 2017. Seules cinq questions peuvent être comparées, dont trois qui présente une échelle différente, soit « Excellent », « Bon », « Passable » et « Mauvais ». Pour ces questions, nous avons présumé que « Excellent » et « Bon » équivalaient à « D'accord », et « Passable » et « Mauvais » à « En désaccord », et qu'aucune réponse ne correspondait à « Neutre ». De plus, dans le sondage de 2006, les réponses « Aucune réponse » étaient calculées dans les pourcentage, ce qui n'est pas le cas dans le sondage de 2017. Le tableau 13 présente une comparaison entre les énoncés/questions et les réponses dans les deux sondages, sauf pour la question sur la charge de travail du sondage de 2006, traitée précédemment (voir page 6).

Le pourcentage d'employés qui étaient d'accord avec les énoncés/questions est en baisse entre le premier et le deuxième sondage. Cette baisse n'est pas énorme, de l'ordre de **3 à 6** points de pourcentage, mais le GN doit tout de même prendre note de ce déclin, tenter de comprendre pourquoi il en est ainsi, puis décider des mesures à prendre pour renverser la vapeur.

**Tableau 13 : Résultats de questions comparables entre les sondages de 2006 et de 2017**

Année du sondage	Énoncé/question	D'accord (%)	Neutre (%)	En désaccord (%)
2006	Je comprends bien comment mon travail contribue à l'atteinte des objectifs de [mon ministère] (Fortement d'accord, Plutôt d'accord, Plutôt en désaccord, Fortement en désaccord)	91		8
2017	Je sais comment mon travail contribue aux objectifs de mon ministère	85	10	6
2006	En général, comment décririez-vous votre relation de travail avec vos collègues? (Excellente, Bonne, Passable, Mauvaise)	88		11
2017	J'ai des relations de travail positives avec mes collègues.	86	9	5
2006	En général, comment décririez-vous votre relation de travail avec votre ou vos superviseurs? (Excellente, Bonne, Passable, Mauvaise)	79		19
2017	Mon superviseur/gestionnaire et moi avons une relation de travail basée sur le respect et la communication.	75	12	13
2006	Comment décririez-vous votre expérience générale à l'emploi du gouvernement du Nunavut? (Excellente, Bonne, Passable, Mauvaise)	78		20
2017	De façon générale, je suis satisfait de mon travail à l'emploi du GN.	75	13	12

Source : Sondage sur le degré d'engagement des employés du gouvernement du Nunavut de 2017 et de 2006

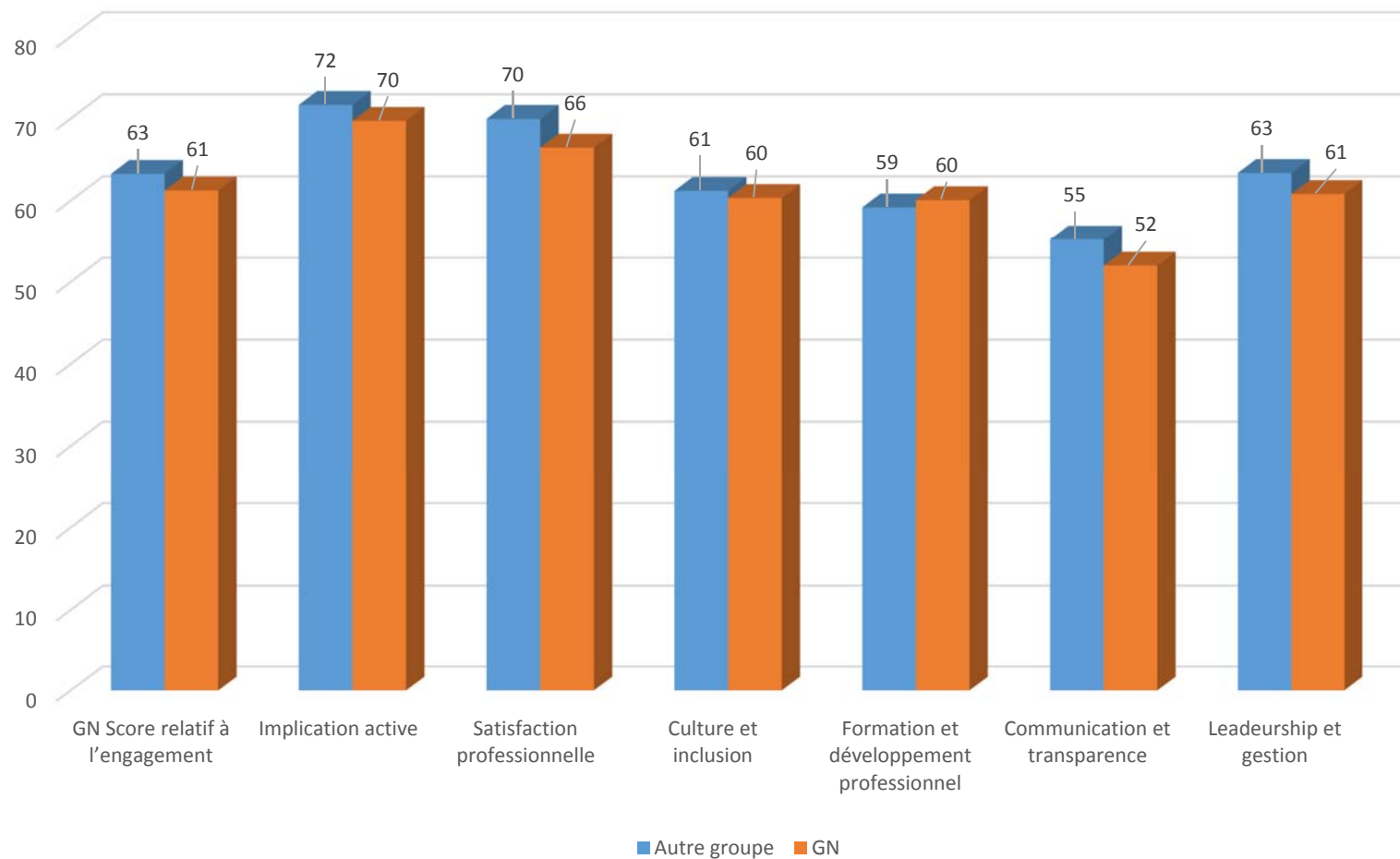
## I. Prochaines étapes

Le sondage est un excellent point de repère à partir duquel mesurer les progrès du GN en vue de créer un milieu de travail inclusif, sain et respectueux. Les employés ont nommé différents points sur lesquels travailler pour améliorer la qualité du milieu de travail. Le premier d'entre eux est la communication et la transparence. Les employés disent au GN qu'il y a beaucoup à faire pour l'améliorer. Il est important d'y voir avant le prochain sondage sur le degré d'engagement. Pour ce faire, le GN doit :

- cibler les problèmes relatifs à la communication et à la transparence;
- élaborer un plan d'action pour résoudre ces problèmes – le plan doit inclure des mesures précises, établir des données de référence, décrire clairement les résultats attendus et fixer des échéances;
- mettre en œuvre le plan d'action;
- évaluer les résultats.

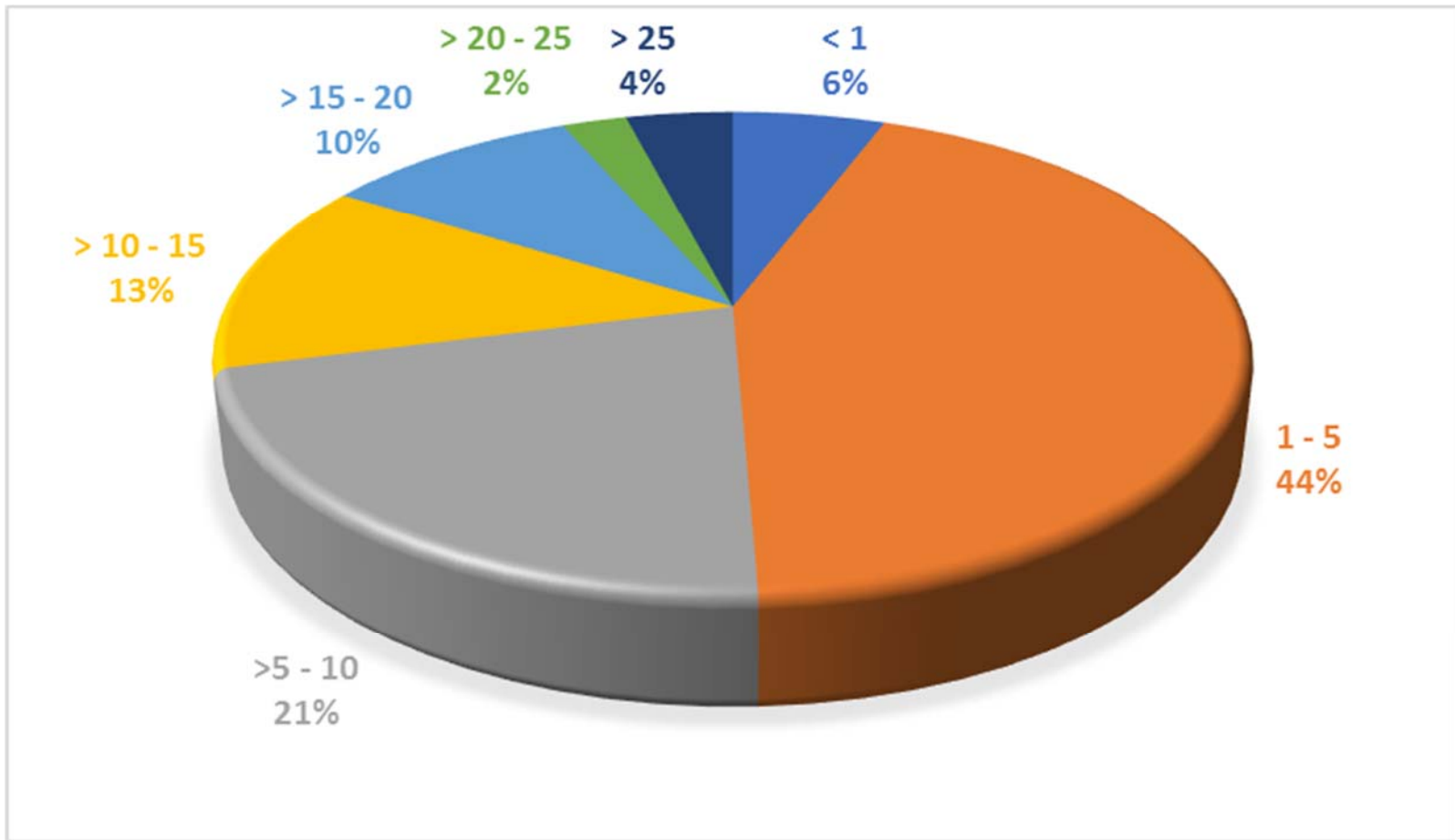
Maintenant que les données de référence, tout comme les attentes des employés, ont été établies, il faudrait mener un sondage sur le degré d'engagement tous les deux à trois ans. N'attendons pas encore dix ans avant de demander à nos employés leur point de vue! Comme la méthode et les questions sont déjà prêtes, la tâche devrait être moins lourde à l'avenir. Profitons de tout ce que nous avons mis en place jusqu'à présent.

Graphique 1 : Comparaison des Scores-E relatifs au thème de l'engagement du groupe cible (GN) et des autres groupes



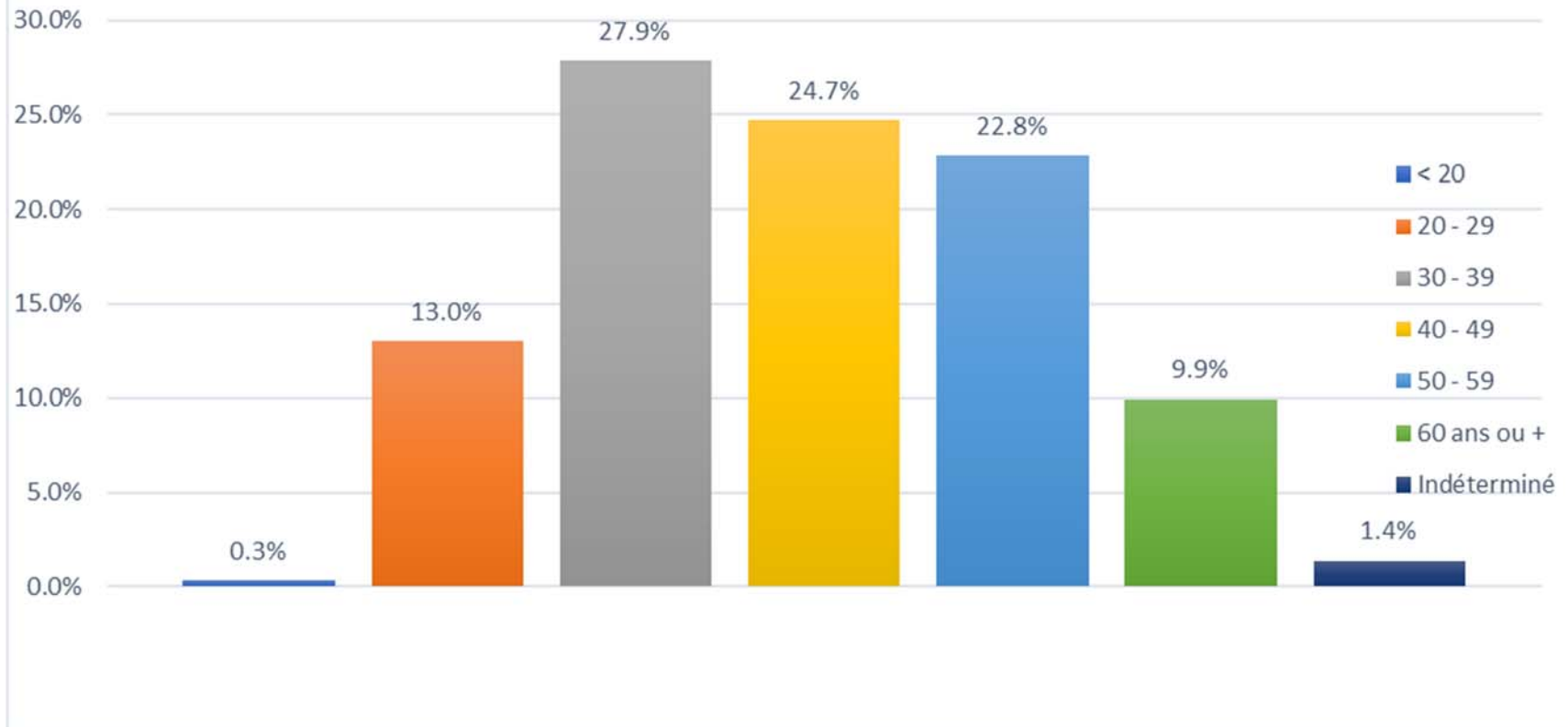
Source : Sondage sur le degré d'engagement des employés de 2017 du gouvernement du Nunavut

Graphique 2 : Répartition (%) du nombre d'années de service des répondants



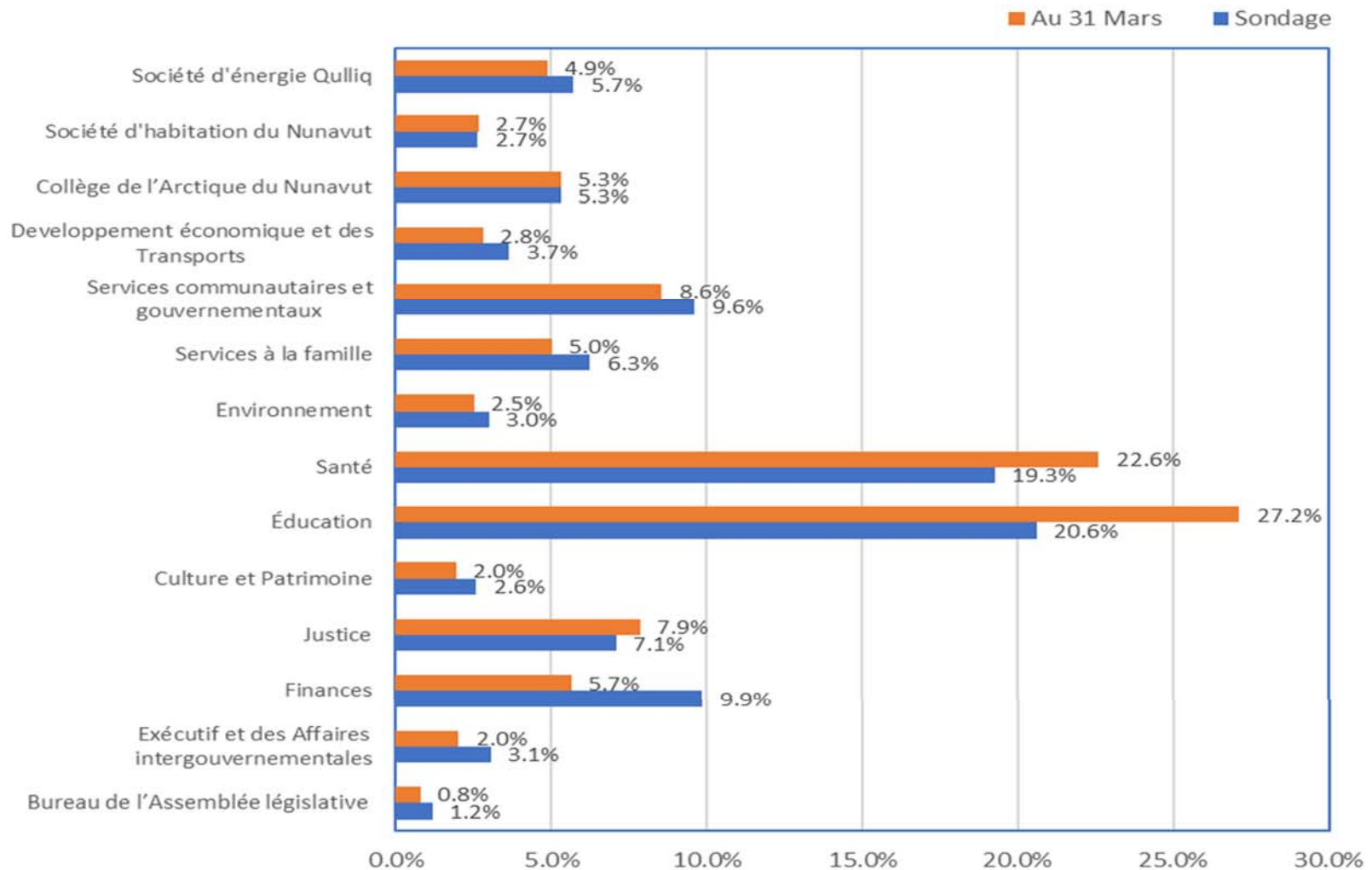
Source : Sondage sur le degré d'engagement des employés de 2017 du gouvernement du Nunavut

Graphique 3 : Répartition (%) de l'âge des participants au sondage



Source : Sondage sur le degré d'engagement des employés de 2017 du gouvernement du Nunavut

Graphique 4 : Taux de participation au sondage par rapport à l'effectif total en date du 31 mars 2017, par ministères ou organismes publics (%)



Source : Sondage sur le degré d'engagement des employés de 2017 du gouvernement du Nunavut et *Vers une fonction publique représentative*, 31 mars 2017

**ANNEXE "A"**  
**GOUVERNEMENT DU NUNAVUT**  
**SONDAGE SUR LE DEGRÉ D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS DE 2017**  
**SCORES-E PAR THÈMES**

ÉNONCÉ	d'accord	neutre	en désaccord*	Score-E
<b>Implication active</b>				
Je préférerais demeurer au GN même si on m'offrait un travail semblable à l'extérieur du gouvernement. ◊	59%	24%	17%	<b>64</b>
De façon générale, je suis satisfait de mon travail à l'emploi du GN. ◊	75%	13%	12%	<b>72</b>
Je suis fier de dire que je travaille pour le GN. ◊	67%	25%	8%	<b>70</b>
Je suis fortement impliqué dans mon travail.	93%	5%	2%	<b>85</b>
Je me sens inspiré à faire de mon mieux. ◊	74%	14%	12%	<b>72</b>
Je me sens valorisé comme employé du GN. ◊	53%	25%	22%	<b>59</b>
Je recommanderais le GN comme étant un super endroit où travailler. ◊	62%	26%	12%	<b>66</b>
<b>Score-E pour l'implication active</b>				<b>70</b>
<b>Culture et inclusion</b>				
La familiarisation des employés avec la culture inuite est une priorité dans mon ministère.	50%	25%	25%	<b>59</b>
Je comprends suffisamment les valeurs sociétales inuites pour les appliquer dans mon milieu de travail.	80%	13%	7%	<b>74</b>
La familiarisation du personnel avec le milieu de travail est une priorité à mon ministère.	51%	22%	28%	<b>56</b>
La sensibilisation culturelle est un principe normal dans mon milieu de travail.	60%	25%	16%	<b>63</b>
Il est très important pour le GN de faire de la fonction publique un milieu de travail inclusif.	46%	30%	24%	<b>55</b>
Mon milieu de travail est un endroit sûr où je peux exprimer mes préoccupations concernant ce qui s'y passe. Je sens que je serais écouté et respecté.	57%	20%	24%	<b>59</b>
Je me sentirais à l'aise de discuter de questions de santé mentale ou de bien-être avec mon superviseur.	64%	15%	22%	<b>63</b>
Je crois que les valeurs sociétales inuites guident les décisions de la haute direction du GN.	35%	31%	35%	<b>47</b>
La santé mentale et le bien-être de tous les employés sont très importants pour mon superviseur.	62%	17%	22%	<b>62</b>
Les valeurs sociétales inuites sont respectées dans mon milieu de travail.	63%	21%	16%	<b>64</b>
<b>Score-E pour la culture et l'inclusion</b>				<b>60</b>

\* Comprend les réponses « Je ne sais pas »

◊ Indique qu'il s'agit d'un énoncé de référence pour l'ensemble de la fonction publique au Canada (FPT).



ÉNONCÉ	d'accord	neutre	en désaccord*	Score-E
<b>Communication et transparence</b>				
J'ai des occasions d'influer sur les décisions qui affectent mon emploi – j'ai une influence sur les tâches qui se rapportent à mon emploi. <span style="color: red;">♦</span>	69%	15%	16%	<b>67</b>
Je crois que tout le monde est traité de façon équitable dans mon milieu de travail.	45%	18%	38%	<b>51</b>
Les pratiques d'embauche sont justes au sein du GN.	38%	26%	36%	<b>49</b>
La communication est bonne au sein du GN.	31%	28%	42%	<b>44</b>
Je crois qu'il existe de la transparence au sein du GN.	32%	31%	37%	<b>45</b>
L'information importante circule de manière efficace de la haute direction vers le personnel. <span style="color: red;">♦</span>	43%	22%	35%	<b>50</b>
Je ne crois pas que le GN fait preuve de favoritisme au moment de pourvoir des postes.	30%	24%	45%	<b>42</b>
Le GN est capable de pourvoir ses postes avec les bons candidats.	25%	34%	41%	<b>43</b>
Je sais comment mon travail contribue aux objectifs de mon ministère. <span style="color: red;">♦</span>	85%	10%	6%	<b>76</b>
<b>Score-E pour la communication et la transparence</b>				<b>52</b>
<b>Satisfaction professionnelle</b>				
J'ai des relations de travail positives avec mes collègues. <span style="color: red;">♦</span>	86%	9%	5%	<b>79</b>
Je suis au bon endroit, un travail qui répond à mes compétences, mes aptitudes et mes intérêts en milieu de travail. <span style="color: red;">♦</span>	82%	11%	7%	<b>78</b>
On me soutient dans mon emploi pour me permettre d'offrir le meilleur service possible. <span style="color: red;">♦</span>	66%	17%	17%	<b>66</b>
L'innovation est valorisée dans mon milieu de travail.	56%	25%	19%	<b>61</b>
Je reçois une reconnaissance sérieuse pour le travail bien fait. <span style="color: red;">♦</span>	54%	23%	23%	<b>59</b>
Je suis satisfait de la qualité de supervision qui m'est accordée.	62%	19%	19%	<b>64</b>
Je suis satisfait de mon ministère et de la façon dont il fonctionne. <span style="color: red;">♦</span>	50%	23%	27%	<b>56</b>
Je suis traité avec respect au travail. <span style="color: red;">♦</span>	74%	13%	12%	<b>70</b>
<b>Score-E pour la satisfaction professionnelle</b>				<b>66</b>

\* Comprend les réponses « Je ne sais pas »

♦ Indique qu'il s'agit d'un énoncé de référence pour l'ensemble de la fonction publique au Canada (FPT).

ÉNONCÉ	d'accord	neutre	en désaccord*	Score-E
<b>Formation et développement professionnel</b>				
Mon ministère appuie mes efforts de formation et de développement professionnels. ♦	72%	15%	13%	<b>70</b>
J'ai des occasions de croissance et d'avancement de carrière au sein de mon ministère. ♦	55%	22%	23%	<b>60</b>
J'ai le sentiment d'avoir un plan de performance efficace pour me guider dans mon développement professionnel.	51%	25%	24%	<b>57</b>
La formation est une priorité dans mon ministère.	54%	24%	22%	<b>60</b>
Les formations prévues au calendrier correspondent à ce dont j'ai besoin pour faire mon travail.	35%	29%	35%	<b>48</b>
J'ai accès aux ressources et aux outils nécessaires pour accomplir mon travail.	66%	17%	17%	<b>65</b>
<b>Score-E pour la formation et le développement professionnel</b>				<b>60</b>
<b>Leadership et gestion</b>				
J'ai le soutien de mon ministère pour équilibrer travail et vie personnelle. ♦	69%	17%	15%	<b>68</b>
J'ai du soutien au travail pour m'aider à gérer le stress lié au travail.	54%	21%	25%	<b>58</b>
Je me sentirais en confiance de dénoncer du harcèlement si cela devait m'arriver, à moi ou à quelqu'un d'autre.	71%	10%	19%	<b>68</b>
Mon superviseur/gestionnaire et moi avons une relation de travail basée sur le respect et la communication.	75%	12%	13%	<b>72</b>
Les affectations intérimaires sont assignées de façon juste dans mon ministère.	54%	23%	24%	<b>57</b>
Je fais confiance à la haute direction de mon ministère. ♦	54%	21%	25%	<b>59</b>
Les gens sont traités équitablement lorsque vient le moment d'accorder et de fournir de la formation.	54%	22%	24%	<b>57</b>
Le rendement est bien géré dans mon ministère .	46%	24%	30%	<b>53</b>
Je fais confiance à mon superviseur/gestionnaire immédiat.	68%	14%	18%	<b>67</b>
L'assignation des tâches n'est pas teintée par le favoritisme dans ma division.	54%	20%	25%	<b>58</b>
La gestion de la discipline se fait adéquatement dans mon ministère.	43%	23%	35%	<b>50</b>
<b>Score-E pour le leadership et la gestion</b>				<b>61</b>
<b>Score général relatif à l'engagement</b>				<b>61</b>

\* Comprend les réponses « Je ne sais pas »

♦ Indique qu'il s'agit d'un énoncé de référence pour l'ensemble de la fonction publique au Canada (FPT).

**ANNEXE "B"**

**GOUVERNEMENT DU NUNAVUT  
SONDAGE SUR LE DEGRÉ D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS DE 2017**

**COMPARAISON DES SCORES-E DES EMPLOYÉS INUITS ET NON INUITS DU GN**

ÉNONCÉ	Score-E		
	Inuits	non-Inuits <sup>1</sup>	GN
<b>Implication active</b>			
Je préférerais demeurer au GN même si on m'offrait un travail semblable à l'extérieur du gouvernement. ♦	66	62	<b>64</b>
De façon générale, je suis satisfait de mon travail à l'emploi du GN. ♦	75	69	<b>72</b>
Je suis fier de dire que je travaille pour le GN. ♦	72	68	<b>70</b>
Je suis fortement impliqué dans mon travail.	83	88	<b>85</b>
Je me sens inspiré à faire de mon mieux. ♦	79	66	<b>72</b>
Je me sens valorisé comme employé du GN. ♦	65	54	<b>59</b>
Je recommanderais le GN comme étant un super endroit où travailler. ♦	72	61	<b>66</b>
<b>Score-E pour l'implication active</b>	<b>73</b>	<b>67</b>	<b>70</b>
<b>Culture et inclusion</b>			
La familiarisation des employés avec la culture inuite est une priorité dans mon ministère.	63	55	<b>59</b>
Je comprends suffisamment les valeurs sociétales inuites pour les appliquer dans mon milieu de travail.	78	69	<b>74</b>
La familiarisation du personnel avec le milieu de travail est une priorité à mon ministère.	63	50	<b>56</b>
La sensibilisation culturelle est un principe normal dans mon milieu de travail.	62	64	<b>63</b>
Il est très important pour le GN de faire de la fonction publique un milieu de travail inclusif.	59	52	<b>55</b>
Mon milieu de travail est un endroit sûr où je peux exprimer mes préoccupations concernant ce qui s'y passe. Je sens que je serais écouté et respecté.	64	55	<b>59</b>
Je me sentirais à l'aise de discuter de questions de santé mentale ou de bien-être avec mon superviseur.	68	58	<b>63</b>
Je crois que les valeurs sociétales inuites guident les décisions de la haute direction du GN.	50	44	<b>47</b>
La santé mentale et le bien-être de tous les employés sont très importants pour mon superviseur.	64	60	<b>62</b>
Les valeurs sociétales inuites sont respectées dans mon milieu de travail.	63	65	<b>64</b>
<b>Score-E pour la culture et l'inclusion</b>	<b>63</b>	<b>57</b>	<b>60</b>

ÉNONCÉ	Score-E		
	Inuits	non-Inuits <sup>1</sup>	GN
<b>Communication et transparence</b>			
J'ai des occasions d'influer sur les décisions qui affectent mon emploi – j'ai une influence sur les tâches qui se rapportent à mon emploi. ♦	69	64	<b>67</b>
Je crois que tout le monde est traité de façon équitable dans mon milieu de travail.	57	47	<b>51</b>
Les pratiques d'embauche sont justes au sein du GN.	52	45	<b>49</b>
La communication est bonne au sein du GN.	52	37	<b>44</b>
Je crois qu'il existe de la transparence au sein du GN.	50	41	<b>45</b>
L'information importante circule de manière efficace de la haute direction vers le personnel. ♦	58	43	<b>50</b>
Je ne crois pas que le GN fait preuve de favoritisme au moment de pourvoir des postes.	47	37	<b>42</b>
Le GN est capable de pourvoir ses postes avec les bons candidats.	49	37	<b>43</b>
Je sais comment mon travail contribue aux objectifs de mon ministère. ♦	75	77	<b>76</b>
<b>Score-E pour la communication et la transparence</b>	<b>57</b>	<b>48</b>	<b>52</b>
<b>Satisfaction professionnelle</b>			
J'ai des relations de travail positives avec mes collègues. ♦	78	79	<b>79</b>
Je suis au bon endroit, un travail qui répond à mes compétences, mes aptitudes et mes intérêts en milieu de travail. ♦	77	78	<b>78</b>
On me soutient dans mon emploi pour me permettre d'offrir le meilleur service possible. ♦	71	60	<b>66</b>
L'innovation est valorisée dans mon milieu de travail.	64	58	<b>61</b>
Je reçois une reconnaissance sérieuse pour le travail bien fait. ♦	62	56	<b>59</b>
Je suis satisfait de la qualité de supervision qui m'est accordée.	68	60	<b>64</b>
Je suis satisfait de mon ministère et de la façon dont il fonctionne. ♦	63	50	<b>56</b>
Je suis traité avec respect au travail. ♦	72	68	<b>70</b>
<b>Score-E pour la satisfaction professionnelle</b>	<b>69</b>	<b>64</b>	<b>66</b>
<b>Formation et développement professionnel</b>			
Mon ministère appuie mes efforts de formation et de développement professionnels. ♦	72	68	<b>70</b>
J'ai des occasions de croissance et d'avancement de carrière au sein de mon ministère. ♦	63	57	<b>60</b>

ÉNONCÉ	Score-E		
	Inuits	non-Inuits <sup>1</sup>	GN
<b>Formation et développement professionnel (suite)</b>			
J'ai le sentiment d'avoir un plan de performance efficace pour me guider dans mon développement professionnel.	61	53	<b>57</b>
La formation est une priorité dans mon ministère.	66	55	<b>60</b>
Les formations prévues au calendrier correspondent à ce dont j'ai besoin pour faire mon travail.	54	42	<b>48</b>
J'ai accès aux ressources et aux outils nécessaires pour accomplir mon travail.	69	60	<b>65</b>
<b>Score-E pour la formation et le développement professionnel</b>	<b>64</b>	<b>56</b>	<b>60</b>
<b>Leadership et gestion</b>			
J'ai le soutien de mon ministère pour équilibrer travail et vie personnelle. ♦	73	63	<b>68</b>
J'ai du soutien au travail pour m'aider à gérer le stress lié au travail.	65	51	<b>58</b>
Je me sentirais en confiance de dénoncer du harcèlement si cela devait m'arriver, à moi ou à quelqu'un d'autre.	75	62	<b>68</b>
Mon superviseur/gestionnaire et moi avons une relation de travail basée sur le respect et la communication.	75	70	<b>72</b>
Les affectations intérimaires sont assignées de façon juste dans mon ministère.	61	54	<b>57</b>
Je fais confiance à la haute direction de mon ministère. ♦	63	55	<b>59</b>
Les gens sont traités équitablement lorsque vient le moment d'accorder et de fournir de la formation.	61	53	<b>57</b>
Le rendement est bien géré dans mon ministère .	61	45	<b>53</b>
Je fais confiance à mon superviseur/gestionnaire immédiat.	70	65	<b>67</b>
L'assignation des tâches n'est pas teintée par le favoritisme dans ma division.	61	56	<b>58</b>
La gestion de la discipline se fait adéquatement dans mon ministère.	57	44	<b>50</b>
<b>Score-E pour le leadership et la gestion</b>	<b>66</b>	<b>56</b>	<b>61</b>
<b>Score-E global</b>	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>61</b>
<b>Répartition selon le statut des participants</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	

\* Les employés non inuits comprennent ceux qui ont répondu « Je ne sais pas » à la question sur le statut d'Inuit du Nunavut.

♦ Indique qu'il s'agit d'un énoncé de référence pour l'ensemble de la fonction publique au Canada (FPT).

## ANNEXE “C”

### GOUVERNEMENT DU NUNAVUT SONDAGE SUR LE DEGRÉ D’ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS DE 2017 COMPARAISON DES FACTEURS D’APPROBATION DES EMPLOYÉS INUITS ET NON INUITS

ÉNONCÉ	d’accord (%)		neutre (%)		en désaccord <sup>2</sup> (%)	
	Inuits	Non-inuits <sup>1</sup>	Inuits	Non-inuits <sup>1</sup>	Inuits	Non-inuits <sup>1</sup>
<b>Implication active</b>						
Je préférerais demeurer au GN même si on m’offrait un travail semblable à l’extérieur du gouvernement. ♦	63	55	20	27	17	17
De façon générale, je suis satisfait de mon travail à l’emploi du GN. ♦	78	73	14	13	9	14
Je suis fier de dire que je travaille pour le GN. ♦	72	63	21	29	7	8
Je suis fortement impliqué dans mon travail.	91	95	6	4	3	2
Je me sens inspiré à faire de mon mieux. ♦	84	64	10	18	6	18
Je me sens valorisé comme employé du GN. ♦	62	45	22	28	16	27
Je recommanderais le GN comme étant un super endroit où travailler. ♦	72	53	22	31	7	16
<b>Culture et inclusion</b>						
La familiarisation des employés avec la culture inuite est une priorité dans mon ministère.	58	43	21	28	21	29
Je comprends suffisamment les valeurs sociétales inuites pour les appliquer dans mon milieu de travail.	86	74	10	16	4	10
La familiarisation du personnel avec le milieu de travail est une priorité à mon ministère.	61	41	20	24	20	35
La sensibilisation culturelle est un principe normal dans mon milieu de travail.	58	61	25	25	17	14
Il est très important pour le GN de faire de la fonction publique un milieu de travail inclusif.	54	39	26	34	21	27
Mon milieu de travail est un endroit sûr où je peux exprimer mes préoccupations concernant ce qui s’y passe. Je sens que je serais écouté et respecté.	63	51	20	20	18	29
Je me sentirais à l’aise de discuter de questions de santé mentale ou de bien-être avec mon superviseur.	72	56	12	17	16	27
Je crois que les valeurs sociétales inuites guident les décisions de la haute direction du GN.	41	29	27	34	32	37
La santé mentale et le bien-être de tous les employés sont très importants pour mon superviseur.	64	60	16	18	20	23
Les valeurs sociétales inuites sont respectées dans mon milieu de travail.	61	65	21	22	19	13

ÉNONCÉ	d'accord (%)		neutre (%)		en désaccord <sup>2</sup> (%)	
	Inuits	Non-inuits <sup>1</sup>	Inuits	Non-inuits <sup>1</sup>	Inuits	Non-inuits <sup>1</sup>
<b>Communication et transparence</b>						
J'ai des occasions d'influer sur les décisions qui affectent mon emploi – j'ai une influence sur les tâches qui se rapportent à mon emploi. ♦	73	66	15	14	11	20
Je crois que tout le monde est traité de façon équitable dans mon milieu de travail.	51	38	17	18	31	44
Les pratiques d'embauche sont justes au sein du GN.	44	33	25	27	31	40
La communication est bonne au sein du GN.	41	21	30	25	28	54
Je crois qu'il existe de la transparence au sein du GN.	39	25	33	30	28	45
L'information importante circule de manière efficace de la haute direction vers le personnel. ♦	53	33	21	22	26	45
Je ne crois pas que le GN fait preuve de favoritisme au moment de pourvoir des postes.	39	23	21	27	40	50
Le GN est capable de pourvoir ses postes avec les bons candidats.	34	17	37	32	29	52
Je sais comment mon travail contribue aux objectifs de mon ministère. ♦	84	85	10	10	6	5
<b>Satisfaction professionnelle</b>						
J'ai des relations de travail positives avec mes collègues. ♦	84	88	11	7	6	5
Je suis au bon endroit, un travail qui répond à mes compétences, mes aptitudes et mes intérêts en milieu de travail. ♦	82	82	11	11	7	7
On me soutient dans mon emploi pour me permettre d'offrir le meilleur service possible. ♦	75	57	14	19	11	24
L'innovation est valorisée dans mon milieu de travail. ♦	62	52	23	26	15	23
Je reçois une reconnaissance sérieuse pour le travail bien fait. ♦	57	51	26	21	17	27
Je suis satisfait de la qualité de supervision qui m'est accordée. ♦	69	56	16	21	15	22
Je suis satisfait de mon ministère et de la façon dont il fonctionne. ♦	61	39	20	26	18	35
Je suis traité avec respect au travail. ♦	76	72	13	14	11	14
<b>Formation et développement professionnel</b>						
Mon ministère appuie mes efforts de formation et de développement professionnels. ♦	76	68	14	17	10	15
J'ai des occasions de croissance et d'avancement de carrière au sein de mon ministère. ♦	60	50	21	23	18	27
J'ai le sentiment d'avoir un plan de performance efficace pour me guider dans mon développement professionnel.	58	46	25	24	18	30

ÉNONCÉ	d'accord (%)		neutre (%)		en désaccord <sup>2</sup> (%)	
	Inuits	Non-inuits <sup>1</sup>	Inuits	Non-inuits <sup>1</sup>	Inuits	Non-inuits <sup>1</sup>
<b>Formation et développement professionnel (suite)</b>						
La formation est une priorité dans mon ministère.	62	48	22	25	17	27
Les formations prévues au calendrier correspondent à ce dont j'ai besoin pour faire mon travail.	45	27	29	29	26	44
J'ai accès aux ressources et aux outils nécessaires pour accomplir mon travail.	73	61	16	17	11	22
<b>Leadership et gestion</b>						
J'ai le soutien de mon ministère pour équilibrer travail et vie personnelle. ♦	76	62	15	18	9	20
J'ai du soutien au travail pour m'aider à gérer le stress lié au travail.	65	44	19	23	16	33
Je me sentirais en confiance de dénoncer du harcèlement si cela devait m'arriver, à moi ou à quelqu'un d'autre.	79	63	8	12	13	25
Mon superviseur/gestionnaire et moi avons une relation de travail basée sur le respect et la communication.	78	71	10	13	11	15
Les affectations intérimaires sont assignées de façon juste dans mon ministère.	60	48	21	24	19	28
Je fais confiance à la haute direction de mon ministère. ♦	60	48	20	23	19	30
Les gens sont traités équitablement lorsque vient le moment d'accorder et de fournir de la formation.	62	46	17	27	22	27
Le rendement est bien géré dans mon ministère .	59	33	21	27	20	40
Je fais confiance à mon superviseur/gestionnaire immédiat.	72	64	13	15	15	21
L'assignation des tâches n'est pas teintée par le favoritisme dans ma division.	59	50	18	22	23	28
La gestion de la discipline se fait adéquatement dans mon ministère.	52	34	21	25	27	42

<sup>1</sup> Comprend les employés qui ont répondu « Je ne sais pas » à la question sur le statut d'Inuit du Nunavut.

<sup>2</sup> Comprend les employés qui ont répondu « Je ne sais pas ».

♦ Indique qu'il s'agit d'un énoncé de référence pour l'ensemble de la fonction publique au Canada (FPT)



## APPENDIX "D"

### GOUVERNEMENT DU NUNAVUT SONDAGE SUR LE DEGRÉ D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS DE 2017 SCORES-E PAR GROUPES D'EMPLOYÉS ET PAR THÈMES RELATIFS À L'ENGAGEMENT

ÉNONCÉ	GROUPES D'EMPLOYÉS					GN
	EXC	SEN	AEN	CSU	AUTRE*	
<b>Implication active</b>						
Je préférerais demeurer au GN même si on m'offrait un travail semblable à l'extérieur du gouvernement. ♦	62	64	64	68	69	64
De façon générale, je suis satisfait de mon travail à l'emploi du GN. ♦	71	71	70	76	77	72
Je suis fier de dire que je travaille pour le GN. ♦	68	70	69	77	72	70
Je suis fortement impliqué dans mon travail.	85	85	88	92	81	85
Je me sens inspiré à faire de mon mieux. ♦	70	72	68	76	81	72
Je me sens valorisé comme employé du GN. ♦	59	59	53	66	64	59
Je recommanderais le GN comme étant un super endroit où travailler. ♦	63	67	64	70	67	66
<b>Score-E pour l'implication active</b>	<b>68</b>	<b>70</b>	<b>68</b>	<b>75</b>	<b>73</b>	<b>70</b>
<b>Culture et inclusion</b>						
La familiarisation des employés avec la culture inuite est une priorité dans mon ministère.	57	59	55	68	67	59
Je comprends suffisamment les valeurs sociétales inuites pour les appliquer dans mon milieu de travail.	72	75	74	76	71	74
La familiarisation du personnel avec le milieu de travail est une priorité à mon ministère.	59	56	48	64	65	56
La sensibilisation culturelle est un principe normal dans mon milieu de travail.	64	63	61	69	59	63
Il est très important pour le GN de faire de la fonction publique un milieu de travail inclusif.	56	55	51	62	57	55

\* Comprend les personnes qui n'ont choisi aucun groupe ou dont le groupe ne pouvait être établi à partir de leur réponse.

♦ Indique qu'il s'agit d'un énoncé de référence pour l'ensemble de la fonction publique au Canada (FPT).

ÉNONCÉ	GROUPES D'EMPLOYÉS					GN
	EXC	SEN	AEN	CSU	AUTRE*	
Mon milieu de travail est un endroit sûr où je peux exprimer mes préoccupations concernant ce qui s'y passe. Je sens que je serais écouté et respecté.	61	59	53	67	63	59
Je me sentirais à l'aise de discuter de questions de santé mentale ou de bien-être avec mon superviseur.	66	63	57	65	66	63
Je crois que les valeurs sociétales inuites guident les décisions de la haute direction du GN.	44	48	46	54	48	47
La santé mentale et le bien-être de tous les employés sont très importants pour mon superviseur.	66	61	57	70	64	62
Les valeurs sociétales inuites sont respectées dans mon milieu de travail.	62	64	64	69	67	64
<b>Score-E pour la culture et l'inclusion</b>	<b>61</b>	<b>60</b>	<b>57</b>	<b>66</b>	<b>63</b>	<b>60</b>
<b>Communication et transparence</b>						
J'ai des occasions d'influer sur les décisions qui affectent mon emploi – j'ai une influence sur les tâches qui se rapportent à mon emploi. ♦	70	65	59	80	72	67
Je crois que tout le monde est traité de façon équitable dans mon milieu de travail.	54	52	40	61	58	51
Les pratiques d'embauche sont justes au sein du GN.	47	48	48	56	53	49
La communication est bonne au sein du GN.	41	45	40	45	53	44
Je crois qu'il existe de la transparence au sein du GN.	46	46	41	50	46	45
L'information importante circule de manière efficace de la haute direction vers le personnel. ♦	53	50	44	54	58	50
Je ne crois pas que le GN fait preuve de favoritisme au moment de pourvoir des postes.	41	41	40	52	49	42
Le GN est capable de pourvoir ses postes avec les bons candidats.	38	45	38	43	49	43
Je sais comment mon travail contribue aux objectifs de mon ministère. ♦	79	75	71	84	73	76
<b>Score-E pour la communication et la transparence</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>52</b>

\* Comprend les personnes qui n'ont choisi aucun groupe ou dont le groupe ne pouvait être établi à partir de leur réponse.

♦ Indique qu'il s'agit d'un énoncé de référence pour l'ensemble de la fonction publique au Canada (FPT).

ÉNONCÉ	GROUPES D'EMPLOYÉS					GN
	EXC	SEN	AEN	CSU	AUTRE*	
<b>Satisfaction professionnelle</b>						
J'ai des relations de travail positives avec mes collègues. <span style="color: red;">♦</span>	80	79	75	81	78	<b>79</b>
Je suis au bon endroit, un travail qui répond à mes compétences, mes aptitudes et mes intérêts en milieu de travail. <span style="color: red;">♦</span>	76	77	80	81	80	<b>78</b>
On me soutient dans mon emploi pour me permettre d'offrir le meilleur service possible. <span style="color: red;">♦</span>	67	63	56	72	68	<b>64</b>
L'innovation est valorisée dans mon milieu de travail. <span style="color: red;">♦</span>	68	66	57	72	70	<b>66</b>
Je reçois une reconnaissance sérieuse pour le travail bien fait. <span style="color: red;">♦</span>	61	61	59	67	60	<b>61</b>
Je suis satisfait de la qualité de supervision qui m'est accordée. <span style="color: red;">♦</span>	63	59	50	65	63	<b>59</b>
Je suis satisfait de mon ministère et de la façon dont il fonctionne. <span style="color: red;">♦</span>	59	56	47	61	65	<b>56</b>
Je suis traité avec respect au travail. <span style="color: red;">♦</span>	71	70	66	73	70	<b>70</b>
<b>Score-E pour la satisfaction professionnelle</b>	<b>68</b>	<b>66</b>	<b>61</b>	<b>71</b>	<b>69</b>	<b>66</b>
<b>Formation et développement professionnel</b>						
Mon ministère appuie mes efforts de formation et de développement professionnels. <span style="color: red;">♦</span>	73	68	71	77	73	<b>70</b>
J'ai des occasions de croissance et d'avancement de carrière au sein de mon ministère. <span style="color: red;">♦</span>	59	58	63	65	63	<b>60</b>
J'ai le sentiment d'avoir un plan de performance efficace pour me guider dans mon développement professionnel.	52	57	61	60	60	<b>57</b>
La formation est une priorité dans mon ministère.	62	59	58	66	67	<b>60</b>
Les formations prévues au calendrier correspondent à ce dont j'ai besoin pour faire mon travail.	41	51	47	41	54	<b>48</b>
J'ai accès aux ressources et aux outils nécessaires pour accomplir mon travail.	68	65	57	67	64	<b>65</b>
<b>Score-E pour la formation et le développement professionnel</b>	<b>63</b>	<b>61</b>	<b>53</b>	<b>68</b>	<b>64</b>	<b>60</b>

\* Comprend les personnes qui n'ont choisi aucun groupe ou dont le groupe ne pouvait être établi à partir de leur réponse.

♦ Indique qu'il s'agit d'un énoncé de référence pour l'ensemble de la fonction publique au Canada (FPT).

ÉNONCÉ	GROUPES D'EMPLOYÉS					GN
	EXC	SEN	AEN	CSU	AUTRE*	
<b>Leadership et gestion</b>						
J'ai le soutien de mon ministère pour équilibrer travail et vie personnelle. ♦	73	69	58	68	69	<b>68</b>
J'ai du soutien au travail pour m'aider à gérer le stress lié au travail.	60	58	49	64	65	<b>58</b>
Je me sentirais en confiance de dénoncer du harcèlement si cela devait m'arriver, à moi ou à quelqu'un d'autre.	68	69	61	78	70	<b>68</b>
Mon superviseur/gestionnaire et moi avons une relation de travail basée sur le respect et la communication.	60	57	53	67	56	<b>57</b>
Les affectations intérimaires sont assignées de façon juste dans mon ministère.	64	58	50	70	63	<b>59</b>
Je fais confiance à la haute direction de mon ministère. ♦	75	72	66	78	76	<b>72</b>
Les gens sont traités équitablement lorsque vient le moment d'accorder et de fournir de la formation.	50	54	47	56	59	<b>53</b>
Le rendement est bien géré dans mon ministère .	59	57	51	66	60	<b>57</b>
Je fais confiance à mon superviseur/gestionnaire immédiat.	71	67	58	75	70	<b>67</b>
L'assignation des tâches n'est pas teintée par le favoritisme dans ma division.	60	58	46	71	65	<b>58</b>
La gestion de la discipline se fait adéquatement dans mon ministère.	51	51	43	58	53	<b>50</b>
<b>Score-E pour le leadership et la gestion</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>61</b>
<b>Score-E global</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>58</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>61</b>
<b>Répartition selon le groupe des participants</b>	<b>17%</b>	<b>58%</b>	<b>14%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	

\* Comprend les personnes qui n'ont choisi aucun groupe ou dont le groupe ne pouvait être établi à partir de leur réponse.

♦ Indique qu'il s'agit d'un énoncé de référence pour l'ensemble de la fonction publique au Canada (FPT).

**ANNEXE "E"**  
**GOUVERNEMENT DU NUNAVUT**  
**SONDAGE SUR LE DEGRÉ D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS DE 2017**  
**SCORE-E POUR LES GESTIONNAIRES**

Énoncés relatifs à la gestion	d'accord	neutre	en désaccord*	Score-E
Les employés que je gère sont fiers de travailler pour le GN.	58	28	14	62
Les employés que je gère sont satisfaits de travailler pour moi.	76	16	8	69
Les employés que je gère possèdent le matériel et l'équipement pour accomplir leurs tâches au meilleur de leurs capacités.	70	14	15	66
Je valorise l'opinion des employés sous ma responsabilité.	93	4	3	83
J'échange régulièrement avec les employés que je gère et je discute de leurs plans de développement professionnel.	75	19	6	72
Les employés sous ma responsabilité savent à quoi s'attendre de moi en tout temps – ils savent exactement que je connais bien leurs forces et leurs faiblesses.	75	18	7	70
Les employés sous ma responsabilité sont déterminés à accomplir un travail de qualité.	75	17	8	72
Les employés que je gère ne prévoient pas quitter ma division ou mon ministère.	51	26	23	56
Je fournis aux employés sous ma responsabilité les occasions dont ils ont besoin pour apprendre et croître.	75	18	7	71
Les employés que je gère vivent un sentiment d'accomplissement grâce à leur travail.	68	20	12	65
Je suis en mesure de retenir les employés dont j'ai besoin.	62	21	17	63
Les employés que je gère ont les compétences et les connaissances qui leur permettent d'accomplir leurs tâches.	67	19	14	65
Les investissements dans les possibilités d'apprentissage et de développement ont contribué à améliorer le rendement des employés.	64	25	11	65
Lorsque je pourvois des postes, je suis en mesure d'attirer les employés dont j'ai besoin.	41	31	27	52
Dans l'ensemble, les employés que je gère sont satisfaits de leur emploi.	70	19	10	65
<b>Score-E pour les gestionnaires</b>				<b>66</b>

\* Comprend les employés qui ont répondu « Je ne sais pas ».

**ANNEXE "F"**

**GOUVERNEMENT DU NUNAVUT  
SONDAGE SUR LE DEGRÉ D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS DE 2017  
COMPARAISON DES SCORES-E DES GESTIONNAIRES ET DES EMPLOYÉS**

<b>ÉNONCÉS</b>	<b>gestionnaires Score-E</b>	<b>employés Score-E</b>
G: Les employés que je gère sont fiers de travailler pour le GN.	<b>62</b>	
E: Je suis fier de dire que je travaille pour le GN.		70
G: Les employés que je gère sont satisfaits de travailler pour moi.	<b>69</b>	
E: Je fais confiance à mon superviseur/gestionnaire immédiat.		67
E: Je suis satisfait de la qualité de supervision qui m'est accordée.		64
G: Les employés que je gère possèdent le matériel et l'équipement pour accomplir leurs tâches au meilleur de leurs capacités.	<b>66</b>	
E: J'ai accès aux ressources et aux outils nécessaires pour accomplir mon travail.		65
G: Je valorise l'opinion des employés sous ma responsabilité.	<b>83</b>	
E: Je me sens valorisé comme employé du GN.		59
G: J'échange régulièrement avec les employés que je gère et je discute de leurs plans de développement professionnel.	<b>72</b>	
E: J'ai le sentiment d'avoir un plan de performance efficace pour me guider dans mon développement professionnel.		57
G: Les employés sous ma responsabilité savent à quoi s'attendre de moi en tout temps – ils savent exactement que je connais bien leurs forces et leurs faiblesses.	<b>70</b>	
E: Mon superviseur/gestionnaire et moi avons une relation de travail basée sur le respect et la communication.		72
G: Les employés sous ma responsabilité sont déterminés à accomplir un travail de qualité.	<b>72</b>	
E: Je me sens inspiré à faire de mon mieux.		72
G: Les employés que je gère ne prévoient pas quitter ma division ou mon ministère.	<b>56</b>	
E: Je préférerais demeurer au GN même si on m'offrait un travail semblable à l'extérieur du gouvernement.		64
G: Je fournis aux employés sous ma responsabilité les occasions dont ils ont besoin pour apprendre et croître.	<b>71</b>	
E: Mon ministère appuie mes efforts de formation et de développement professionnels.		70

<b>ÉNONCÉS</b>	<b>gestionnaires Score-E</b>	<b>employés Score-E</b>
G: Les employés que je gère vivent un sentiment d'accomplissement grâce leur travail.	<b>65</b>	
E: Je suis fortement impliqué dans mon travail.		85
G: Je suis en mesure de retenir les employés dont j'ai besoin.	<b>63</b>	
E: Je préférerais demeurer au GN même si on m'offrait un travail semblable à l'extérieur du gouvernement.		64
G: Les employés que je gère ont les compétences et les connaissances qui leur permettent d'accomplir leurs tâches.	<b>65</b>	
E: Je suis au bon endroit, un travail qui répond à mes compétences, mes aptitudes et mes intérêts en milieu de travail.		78
G: Les investissements dans les possibilités d'apprentissage et de développement ont contribué à améliorer le rendement des employés.	<b>65</b>	
E: Il n'y a pas de déclaration comparable.		n/a
G: Lorsque je pourvois des postes, je suis en mesure d'attirer les employés dont j'ai besoin.	<b>52</b>	
E: Le GN est capable de pourvoir ses postes avec les bons candidats.		43
G: Dans l'ensemble, les employés que je gère sont satisfaits de leur emploi.	<b>65</b>	
E: De façon générale, je suis satisfait de mon travail à l'emploi du GN.		72

G = gestionnaire

E = employé