



Gouvernement du Nunavut

2006-2007

Rapport annuel de la fonction publique

Rapport annuel de la

fonction  
publique



Conformément au paragraphe 3(2) de la *Loi sur la fonction publique*, j'ai l'honneur de présenter le Rapport annuel de la fonction publique pour la période du 1er avril 2006 au 31 mars 2007.

Le tout respectueusement soumis par  
le *ministre des Ressources humaines*,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Louis Tapardjuk' with a flourish at the end.

L'honorable Louis Tapardjuk

## **NOTE**

Les statistiques contenues au présent rapport se rapportent aux employés des dix ministères du gouvernement, du Collège de l'Arctique du Nunavut, de la Société d'habitation du Nunavut et du Bureau de l'Assemblée législative. Ces statistiques ne comprennent pas les employés de la Société d'énergie Qulliq ou d'autres conseils ou organismes du GDN à moins de mention expresse à cet effet.

# Table des matières

1	Message du ministre.....	1
2	Initiatives d'embauchage des Inuit.....	2
3	Cadre législatif et des politiques en ressources humaines .....	6
4	Développement des ressources humaines.....	7
5	Évaluation des postes .....	19
6	Relations avec les employés.....	21
7	Gestion des ressources humaines .....	24
8	Profil de l'effectif .....	25



## 1

# Message du ministre



Le gouvernement a besoin d'une fonction publique qualifiée et compétente afin d'offrir des programmes et des services de qualité aux Nunavummiut. Notre engagement envers la poursuite de l'excellence s'appuie sur le chapitre 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut, les

principes énoncés dans le document *Pinasuaqtavut* et la *Loi sur la fonction publique*.

La dernière année a été productive et bien remplie au sein de notre fonction publique. Nous avons travaillé sans relâche pour mettre en place de nouvelles initiatives dans des domaines prioritaires comme le plan d'embauchage des Inuit, la formation et le perfectionnement professionnel, le recrutement du personnel et le développement de la politique concernant les ressources humaines. Le rapport annuel de la fonction publique 2006-2007 présente nos principales réalisations et fournit les statistiques les plus récentes concernant les effectifs et les données démographiques pertinentes.

Nous avons instauré le Programme des groupes de pairs Inuit qui permet aux Inuit d'exprimer leurs préoccupations et de formuler des recommandations concernant l'intégration des principes de l'*Inuit Qaujimajatuqangit* dans le milieu du travail.

Nous continuons de mettre en pratique l'important principe de l'*Ilippallianguinnarniq* (apprentissage continu) au sein de la fonction publique en offrant une vaste gamme d'occasions d'apprentissage et de perfectionnement à nos employés. Le programme de stage *Sivuliqtiksat*, l'une de nos initiatives les plus fructueuses, est passé de 14 à 16 postes.

Nous avons élaboré et offert de la formation en cours d'emploi concernant les processus de dotation et les techniques d'entrevue à des membres du personnel et des gestionnaires de tous les ministères du GDN. Nous avons également participé à des événements nous permettant d'entrer en contact directement avec la population, notamment des foires de l'emploi et des émissions radiophoniques en plus de mettre en place le Système d'information sur les compétences du Nunavut (*Nunavut Skills Information System*).

Une proposition en vue d'adopter une nouvelle *Loi sur la fonction publique* a été approuvée. Le travail de recherche et de rédaction est en cours afin d'assurer que la nouvelle loi tiendra compte des pratiques exemplaires dans le domaine de la gestion des ressources humaines et des valeurs sociétales inuit.

La fonction publique du Nunavut compte plus de 3000 employés qui travaillent dans une vaste gamme de domaines professionnels. Je tiens à souligner leur dévouement et leur travail acharné.

J'espère que le Rapport annuel de la fonction publique 2006-2007 sera pour vous une source d'information intéressante.

# 2

## Initiatives d'embauchage des Inuit

Le chapitre 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN) exige que le gouvernement du Nunavut augmente la participation des Inuit au sein de la fonction publique afin que l'effectif du gouvernement soit plus représentatif de la population du Nunavut et qu'il mette sur pied des pratiques et des initiatives dans le domaine des ressources humaines en vue d'atteindre cet objectif.

La représentation globale des bénéficiaires au sein du gouvernement du Nunavut a atteint 50 % en mars 2007 alors qu'elle se situait à 48 % en mars 2006. La représentation des bénéficiaires a été plus importante dans les postes administratifs et paraprofessionnels. La représentation chez les cadres supérieurs et les cadres intermédiaires a respectivement connu une augmentation de 4 % et de 3 %. Des renseignements additionnels concernant la représentation des bénéficiaires au sein de la fonction publique sont contenus dans la section Profil de l'effectif du présent rapport.

### PLAN D'EMBAUCHAGE DES INUIT

Les éléments fondamentaux du Plan d'embauchage des Inuit (PEI) figurent au chapitre 23 de l'ARTN. Le PEI fixe un calendrier et des objectifs précis afin d'atteindre un niveau réalisable de représentation des bénéficiaires au sein de la fonction publique, et de mettre en place des politiques et des pratiques dans le domaine des ressources humaines qui répondent aux besoins des Inuit qui sont déjà au service du gouvernement ou qui joindront les rangs de la fonction publique au cours des mois et des années à venir.

Les ministères du gouvernement, y compris le ministère des Ressources humaines, examinent en ce moment leur PEI respectif afin d'établir des priorités et d'identifier des initiatives qui s'appliqueront à l'échelle du gouvernement du Nunavut, tout en tenant compte de la situation financière actuelle du territoire. Un PEI global, s'appliquant à l'ensemble du gouvernement du Nunavut pour la période se terminant en mars 2010, sera déposé à l'Assemblée législative au cours de l'exercice 2007-2008.

### PRIORITÉ D'EMBAUCHAGE

En appui aux objectifs du chapitre 23 de l'ARTN, une politique de priorité d'embauchage a été mise en place afin de s'assurer que priorité soit donnée aux bénéficiaires dans le cadre du processus d'embauche. La Politique relative à la priorité d'embauchage s'applique à tous les concours visant à pourvoir des postes dans toutes les catégories d'emploi du GDN et dans l'ensemble du Nunavut.

Dans le cadre du processus de dotation, les candidats admissibles parmi les bénéficiaires sont d'abord passés en entrevue, avant les candidats non bénéficiaires, lesquels sont considérés uniquement si aucun candidat bénéficiaire n'a été retenu. Afin de bien démontrer l'engagement à accroître le nombre de bénéficiaires au sein de la fonction publique, les ministères offrent de plus en plus fréquemment des contrats à durée déterminée plutôt qu'à durée indéterminée aux candidats non bénéficiaires choisis, afin d'assurer des possibilités d'emploi futures aux bénéficiaires.



Un examen de la Politique relative à la priorité d'embauchage sera exécuté au cours de l'exercice 2007-2008.

### **SYSTÈME D'INFORMATION SUR LES COMPÉTENCES DU NUNAVUT (SICN)**

Le ministère des Ressources humaines a instauré avec succès un nouveau système de demande d'emploi en ligne afin de pourvoir les emplois occasionnels. Ce système, conçu afin de répondre aux besoins du processus de dotation des emplois occasionnels du gouvernement du Nunavut fait partie du projet de Système d'information sur les compétences du Nunavut piloté par le ministère de l'Éducation.

Le SICN permet de trouver de manière beaucoup plus efficace et rapide des candidats pour occuper des emplois occasionnels, car il s'appuie sur une banque de candidats inscrits selon leurs compétences. Par exemple, si un ministère cherche à pourvoir un poste de réceptionniste de manière occasionnelle et souhaite embaucher une personne qui possède une solide connaissance de l'inuktitut et de l'anglais, cette compétence peut être inscrite comme critère de recherche et les noms de tous les candidats ou candidates possédant cette compétence seront affichés. Les personnes qui cherchent un emploi peuvent également s'inscrire à partir de tout ordinateur personnel. Ce système en ligne est offert en inuktitut et en anglais, et les personnes intéressées peuvent s'inscrire en utilisant la langue de leur choix.

Le SICN est actuellement utilisé à Iqaluit et devrait être disponible à l'échelle du territoire en 2007-2008, ce qui facilitera le processus d'embauche des employés occasionnels dans toutes les collectivités du Nunavut.

### **PROGRAMME D'EMPLOI D'ÉTÉ POUR ÉTUDIANTS (PEEE)**

Le Programme d'emploi d'été pour étudiants du gouvernement du Nunavut vise à offrir aux jeunes Nunavummiut du secondaire et des établissements postsecondaires la possibilité d'explorer divers types d'emplois et d'acquérir de l'expérience de travail concrète au sein de la fonction publique du Nunavut. Ce programme fait partie intégrante du développement de nos jeunes et les initie au travail du gouvernement.

Les objectifs du PEEE sont les suivants :

- Encourager les ministères et les organismes du gouvernement du Nunavut à embaucher des étudiants afin de développer un bassin de candidats qualifiés aux postes de la fonction publique.
- Fournir aux étudiants des occasions d'emploi qui :
  - Enrichiront leur programme d'études;
  - Les aideront à payer leurs études et les inciteront à terminer leurs études;
  - Développeront leurs compétences et amélioreront leur capacité à trouver des emplois à la fin de leurs études;
  - Leur donneront un aperçu des possibilités d'emploi futur;
  - Les aideront à évaluer les possibilités de carrières au sein de la fonction publique territoriale.

Le programme comprend également des éléments d'orientation, d'encadrement et d'évaluation qui servent à offrir aux étudiants l'appui et la formation nécessaires à leur réussite dans leur emploi. Le programme cherche à établir un équilibre entre la priorité d'embauchage des bénéficiaires et les besoins des étudiants non bénéficiaires.

En 2006-2007, 207 étudiants ont participé au programme (dont 81 % de bénéficiaires). Outre l'application uniforme de la Politique relative à la priorité d'embauchage, priorité a été donnée aux étudiants des niveaux secondaires et collégial et aux Nunavummiut qui fréquentent des établissements postsecondaires à l'extérieur du Nunavut.

## Programme d'emploi d'été pour étudiants

Exercice	Nombre d'étudiants	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires
2006-2007	207	168	81 %
2005-2006	144	107	74 %
2004-2005	130	105	81 %
2003-2004	141	99	70 %
2002-2003	141	83	59 %
2001-2003	71	51	72 %
<b>TOTAL</b>	<b>834</b>	<b>613</b>	<b>74 %</b>

## SIVULIQTIKSAT – PROGRAMME DE FORMATION DES CADRES SUPÉRIEURS

*Sivuliqtiksat* est un programme de stages du gouvernement du Nunavut conçu de manière à offrir des occasions de formation professionnelle à des Inuit dans le but d'aider le gouvernement du Nunavut à se conformer aux objectifs du *chapitre 23 de l'ARTN*. Le programme vise à préparer des Inuit à occuper des rôles de chefs de file au sein du gouvernement du Nunavut dans des postes de directeurs, de gestionnaires ou de spécialistes. En 2006-2007, le ministère des Ressources humaines comptait 14 stagiaires dans ce programme qui est accessible uniquement aux bénéficiaires de *l'ARTN*.

Depuis la mise en place du programme en janvier 2003, 29 stagiaires ont été embauchés et 7 ont terminé avec succès leur stage et occupent le poste qu'il convoitait. En raison de la grande réussite de ce programme qui permet d'augmenter de manière efficace le nombre d'Inuit au sein de la fonction publique, le programme peut désormais accueillir 16 stagiaires depuis le mois d'avril 2007. À la fin de mars 2007, le programme comptait 13 stagiaires et 3 nouvelles recrues devraient rejoindre ce groupe au cours du nouvel exercice financier.

Les stagiaires du programme *Sivuliqtiksat* accomplissent les objectifs de leur plan d'apprentissage au moyen de formation en cours d'emploi, de cours à distance et de participation à des cours en salle de classe. Le programme comprend également des services d'orientation et de mentorat, ainsi que l'exécution de

mandats bien précis. Chaque stagiaire travaille avec un formateur particulier pendant toute la durée du programme. Les stagiaires qui terminent le programme avec succès sont embauchés dans le poste pour lequel ils ont été formés.

## LE PROGRAMME AVANCÉ DE GESTION DU NUNAVUT

En 2004-2005, le ministère des Ressources humaines s'est associé à l'Association Kakivak, une association inuit de développement régional, pour offrir le Programme avancé de gestion du Nunavut. Ce programme de 10 modules est offert, par l'Université Saint Mary's, aux employés du GDN qui souhaitent développer leurs compétences de gestionnaire. Les modules portent notamment sur la communication d'entreprise, l'évaluation des programmes, le leadership, et la planification budgétaire. Les participants doivent compléter 8 des 10 modules pour réussir le programme. Les participants ont l'occasion dans le cadre de ce programme de travailler et d'échanger avec des employés de divers organismes.

Jusqu'à présent, 36 employés du gouvernement du Nunavut ont participé au Programme avancé de gestion du Nunavut, dont 92 % de bénéficiaires.

## Programme avancé de gestion du Nunavut

Exercice	Nbre diplômés	Nbre bénéficiaires	% bénéficiaires
2006-2007	13	13	100 %
2005-2006	10	10	100 %
2004-2005	13	10	77 %
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>92 %</b>

Kakivak offrait ce programme pour la dernière fois en 2006-2007. Toutefois, le ministère des Ressources humaines développe en ce moment divers programmes de formation sur mesure afin d'accroître les compétences de gestions et de leadership de ses employés.

## RÉDUIRE LES OBSTACLES À L'EMPLOI

L'ARTN stipule que toutes les descriptions d'emploi du GDN doivent faire l'objet d'un examen afin de s'assurer qu'il n'existe pas d'obstacles systémiques relativement aux exigences de qualification afin d'obtenir un emploi au sein de la fonction publique. Le ministère des Ressources humaines a examiné la totalité de 2800 descriptions d'emploi, et compilé les exigences scolaires, l'expérience demandée et les autres compétences et aptitudes afin de les comparer à celles des descriptions des professions de la Classification nationale des professions.

Les descriptions de postes qui comprennent des exigences artificiellement gonflées feront l'objet d'une analyse plus approfondie et seront transmises aux ministères concernés afin d'être modifiées. Ce processus devrait être complété au cours de l'exercice 2007-2008.

## PROGRAMME DE GROUPES DE PAIRS INUIT

Le Programme de groupes de pairs inuit a été mis de l'avant en 2006-2007 conjointement par le ministère des Ressources humaines et le ministère de la Culture, de la Langue, des Aînés et de la Jeunesse. Le but de ce programme est de donner l'occasion aux Inuit de partager des préoccupations communes concernant les enjeux du milieu de travail, et de leur permettre de faire part de leurs commentaires concernant les stratégies à mettre en place pour relever les défis auxquels ils sont confrontés. Le groupe de pairs Inuit est un moyen mis en place afin de rendre le milieu de travail plus accueillant pour les employés inuit. Un examen final de ce projet pilote est en cours, et le programme devrait être implanté à l'échelle du Nunavut en 2007-2008.

# 3

## Cadre législatif et politiques en matière de ressources humaines

La *Loi sur la fonction publique (LFP)* guide la gestion et la direction de la fonction publique du Nunavut. Elle décrit les pouvoirs et les règles qui régissent les nominations, la direction, les mesures disciplinaires, les congédiements, les conditions d'emploi des fonctionnaires du GDN et le processus de négociation de la convention collective.

### **RÉVISION DE LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE**

Le 1<sup>er</sup> avril 1999, l'actuelle *Loi sur la fonction publique* a été importée du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO), avec quelques petites modifications mineures. La loi actuellement en vigueur n'inclut pas les nouvelles lois adoptées par le Nunavut, et ne reflète pas les changements apportés à la convention collective depuis 1999. Plus important encore, la *Loi sur la fonction publique* ne tient pas compte des pratiques actuelles de gestion des ressources humaines du GDN, des valeurs sociétales inuit ou du *chapitre 23 de l'ARTN*. Une proposition en vue de modifier la *Loi sur la fonction publique* a été approuvée en 2006. Le travail de recherche, de consultation et de rédaction est en cours.

### **RÈGLEMENT INTÉRIMAIRE SUR LA FONCTION PUBLIQUE**

Des modifications intérimaires ont été apportées au Règlement sur la fonction publique en 2006-2007 afin de refléter les changements effectués dans les pratiques en matière de ressources humaines et les conventions

collectives depuis 1999. Une révision en profondeur du Règlement sur la fonction publique sera effectuée dans le cadre de la révision de la *Loi sur la fonction publique*.

### **MISE À JOUR DU MANUEL DES RESSOURCES HUMAINES**

En 1999, le GDN a décidé d'utiliser de manière provisoire le Manuel des ressources humaines du GTNO. Le Manuel des ressources humaines est une source d'information de grande importance qui regroupe les lois, les lignes directrices et les politiques dans le domaine des ressources humaines. Au fil du temps l'information contenue dans le manuel est devenue désuète et ne reflète plus les principaux engagements du GDN notamment en ce qui a trait au Plan d'embauchage des Inuit et à l'Inuit Qaujimajatuqangit.

Au cours d'une période de deux ans, le Manuel des ressources humaines a été examiné et révisé afin d'y intégrer la structure organisationnelle actuelle du GDN, les nouvelles politiques, les nouvelles priorités, les nouvelles procédures, les modifications dans le processus de dotation et les modifications au Règlement sur la fonction publique. Le nouveau Manuel des ressources humaines a été approuvé par le Conseil des ministres et est accessible sur Internet. Des révisions continues seront effectuées au besoin.

# 4

## Développement des ressources humaines

Le gouvernement du Nunavut s'est engagé à instituer une fonction publique compétente et qualifiée, représentative de la population qu'elle dessert, en se dotant d'une gestion des ressources humaines efficace et efficiente. Afin de remplir cet engagement, le ministère des Ressources humaines met l'accent sur le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement des employés du gouvernement du Nunavut.

### RECRUTEMENT

#### *Capacité de dotation*

Le GDN continue d'augmenter sa capacité de dotation. En mars 2007, le gouvernement du Nunavut comptait 3687 postes à plein temps et on dénombrait 2962 employés à plein temps. La capacité de dotation globale est passée de 84 % en mars 2006 à 80 % en mars 2007.

Le tableau suivant résume la capacité de dotation des deux dernières années, par communauté, par ministère et par catégorie d'emploi.

## Répartition de la capacité par communauté

COMMUNAUTÉ	Mars 2006				Mars 2007			
	Total des postes	Comblés	Vacants	% de la capacité	Total des postes	Comblés	Vacants	% de la capacity
<b>BAFFIN</b>	<b>2089</b>	<b>1733</b>	<b>356</b>	<b>83 %</b>	<b>2223</b>	<b>1813</b>	<b>410</b>	<b>82 %</b>
Arctic Bay	47	44	3	94 %	46	44	2	96 %
Qikiqtarjuaq	37	35	2	95 %	42	36	6	86 %
Cape Dorset	111	98	13	88 %	117	98	19	84 %
Clyde River	49	47	2	96 %	51	47	4	92 %
Grise Fiord	19	15	4	79 %	18	15	3	83 %
Hall Beach	42	38	4	90 %	47	36	11	77 %
Igloodik	140	105	35	75 %	139	111	28	80 %
Iqaluit	1262	1025	237	81 %	1383	1104	279	80 %
Kimmirut	38	30	8	79 %	33	30	3	91 %
Nanisivik	4	4	0	100 %	4	4	0	100 %
Pangnirtung	142	116	26	82 %	139	112	27	81 %
Pond Inlet	127	112	15	88 %	135	119	16	88 %
Resolute Bay	25	22	3	88 %	22	18	4	82 %
Sanikiluaq	46	42	4	91 %	47	39	8	83 %
<b>KIVALIQ</b>	<b>824</b>	<b>699</b>	<b>125</b>	<b>85 %</b>	<b>885</b>	<b>692</b>	<b>193</b>	<b>78 %</b>
Arviat	195	163	32	84 %	200	162	38	81 %
Baker Lake	140	120	20	86 %	144	127	17	88 %
Chesterfield Inlet	30	25	5	83 %	32	26	6	81 %
Coral Harbour	48	44	4	92 %	49	41	8	84 %
Rankin Inlet	343	287	56	84 %	388	278	110	72 %
Repulse Bay	37	35	2	95 %	40	34	6	85 %
Whale Cove	31	25	6	81 %	32	24	8	75 %
<b>KITIKMEOT</b>	<b>494</b>	<b>416</b>	<b>78</b>	<b>84 %</b>	<b>556</b>	<b>439</b>	<b>117</b>	<b>79 %</b>
Bathurst Inlet	1	1	0	100 %	1	1	0	100 %
Cambridge Bay	202	170	32	84 %	256	178	78	70 %
Gjoa Haven	76	69	7	91 %	81	73	8	90 %
Kugaaruk	38	34	4	89 %	40	35	5	88 %
Kugluktuk	134	105	29	78 %	134	112	22	84 %
Taloyoak	42	37	5	88 %	43	40	3	93 %
Umingmaktok	1	0	1	0 %	1	0	1	0 %
<b>AUTRES</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>90 %</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>78 %</b>
Churchill	4	3	1	75 %	7	4	3	57 %
Ottawa	4	4	0	100 %	4	4	0	100 %
Winnipeg	13	12	1	92 %	12	10	2	83 %
<b>TOTAL</b>	<b>3428</b>	<b>2867</b>	<b>561</b>	<b>84 %</b>	<b>3687</b>	<b>2962</b>	<b>725</b>	<b>80 %</b>

## Répartition de la capacité par ministère

MINISTÈRES	Mars 2006				Mars 2007			
	Total des postes	Comblés	Vacants	% de la capacité	Total des postes	Comblés	Vacants	% de la capacité
Services communautaires et gouvernementaux	329	255	74	78 %	334	255	79	76 %
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	87	64	23	74 %	77	63	14	82 %
Développement économique et Transports	123	108	15	88 %	132	101	31	77 %
Éducation	1148	1048	100	91 %	1175	1067	108	91 %
Environnement	109	91	18	83 %	104	87	17	84 %
Exécutif et Affaires intergouvernementales	52	46	6	88 %	51	38	13	75 %
Finances	166	127	39	77 %	183	129	54	70 %
Santé et Services sociaux	782	599	183	77 %	915	603	312	66 %
Ressources humaines	80	67	13	84 %	79	67	12	85 %
Justice	156	129	27	83 %	236	199	37	84 %
Collège de l'Arctique du Nunavut	132	107	25	81 %	131	111	20	85 %
Société d'habitation du Nunavut	80	67	13	84 %	84	69	15	82 %
Bureau de l'Assemblée législative	30	25	5	83 %	31	26	5	84 %
Société d'énergie Qulliq	154	134	20	87 %	155	147	8	95 %
<b>TOTAL</b>	<b>3428</b>	<b>2867</b>	<b>561</b>	<b>84 %</b>	<b>3687</b>	<b>2962</b>	<b>725</b>	<b>80 %</b>

## Répartition de la capacité par catégories d'emploi

CATÉGORIE D'EMPLOI	Mars 2006				Mars 2007			
	Total des postes	Comblés	Vacants	% de la capacité	Total des postes	Comblés	Vacants	% de la capacité
Direction	37	35	2	95 %	38	37	1	97 %
Cadres supérieurs	138	125	13	91 %	140	120	20	86 %
Cadres intermédiaires	427	364	63	85 %	434	357	77	82 %
Professionnels	1133	961	172	85 %	1196	962	234	80 %
Paraprofessionnels	1102	884	218	80 %	1276	1007	269	79 %
Soutien administratif	591	498	93	84 %	603	479	124	79 %
<b>TOTAL</b>	<b>3428</b>	<b>2867</b>	<b>561</b>	<b>84 %</b>	<b>3687</b>	<b>2962</b>	<b>725</b>	<b>80 %</b>

## DOTATION

Le ministère des Ressources humaines s'occupe de l'organisation des concours pour les différents ministères afin d'assurer la tenue d'un processus de dotation juste et équitable. Le Ministère a délégué les pouvoirs en matière de dotation au ministère de la Santé et des Services sociaux afin de recruter du personnel pour des postes spécialisés dans le domaine de la santé, et au Collège de l'Arctique du Nunavut pour l'ensemble des postes du Collège. Le ministère de l'Éducation est responsable de la dotation pour les postes d'enseignement, car ce groupe d'employés est régi par la *Loi sur l'éducation* et non par la *Loi sur la fonction publique*.

## Concours

Au cours de l'exercice 2006-2007, 597 postes ont fait l'objet de concours organisés par le ministère des Ressources humaines. Ce nombre n'inclut pas les postes occasionnels, les nominations directes et les mutations.

Durant cette période, 7121 personnes ont posé leur candidature pour les 597 postes affichés, comparativement à 9382 personnes qui avaient posé leur candidature pour les 761 postes affichés en 2006-2007. Du nombre de postes affichés, 367 ont été comblés comparativement à 508 en 2006-2007. Dans 117 cas, le concours a été soit annulé ou affiché de nouveau comparativement à 112 situations semblables en 2005-2006. Dans les autres cas, le processus de concours n'était pas encore terminé à la fin de l'exercice financier.

Le tableau qui suit présente la répartition des candidatures et des embauches selon le sexe et le statut de bénéficiaire.

### Concours 2006-2007

Postes affichés		597							
		Hommes	%	Femmes	%	Bénéficiaires	%	Non bénéficiaires	%
<b>Candidats</b>	<b>7121</b>	3695	52 %	3426	48 %	2102	30 %	5019	70 %
<b>Personnes retenues</b>	<b>367</b>	177	48 %	190	52 %	159	43 %	208	57 %

### Aperçu des candidatures par exercice financier

Exercice	Postes affichés	Candidatures	Hommes	Femmes	Bénéficiaires	Non bénéficiaires
2006-2007	597	7121	3695	3426	2102	5019
2005-2006	761	9382	4850	4532	3079	6303
2004-2005	615	14 352	8912	5440	2073	12,279
2003-2004	566	9427	5533	3894	1586	7841
2002-2003	708	9105	5085	4020	1464	7641
2001-2002	491	8182	4985	3197	875	7307
<b>TOTAL</b>	<b>3738</b>	<b>57 569</b>	<b>33 060</b>	<b>24 509</b>	<b>11 179</b>	<b>46 390</b>



## Aperçu des personnes retenues par exercice financier

Exercice	Personnes retenues	Hommes	Femmes	Bénéficiaires	Non bénéficiaires
2006-2007	367	177	190	159	208
2005-2006	508	187	321	289	219
2004-2005	469	184	285	250	219
2003-2004	384	171	213	199	185
2002-2003	447	178	269	182	265
2001-2002	350	137	213	118	232
<b>TOTAL</b>	<b>2525</b>	<b>1034</b>	<b>1491</b>	<b>1197</b>	<b>1328</b>

### Emplois occasionnels

Le gouvernement du Nunavut embauche des employés occasionnels dans le but de les affecter à des postes temporaires au sein des ministères. À titre d'exemple, des employés occasionnels peuvent être affectés à des projets spéciaux, apporter de l'aide supplémentaire en cas de volume de travail élevé, ou remplacer des employés en congé. Dans la mesure du possible, les ministères tentent de prévoir l'embauche d'employés occasionnels selon la charge de travail prévue et les congés du personnel.

En 2006-2007, 1503 employés occasionnels ont travaillé pour le GDN (dont 70 % de bénéficiaires). La plupart des employés occasionnels résidaient à Iqaluit et travaillaient dans le domaine de la santé et des services sociaux.

Des changements administratifs et procéduraux ont récemment été apportés au processus de dotation en personnel occasionnel afin d'assurer l'application de règles constantes et le respect de la Politique relative à la priorité d'embauchage. Voici un aperçu de ces changements :

- Deux postes au sein de la Division de la dotation du ministère des Ressources humaines sont désormais responsables des emplois occasionnels;
- Les candidats doivent passer une entrevue et des vérifications de références et de casiers judiciaires sont effectuées;

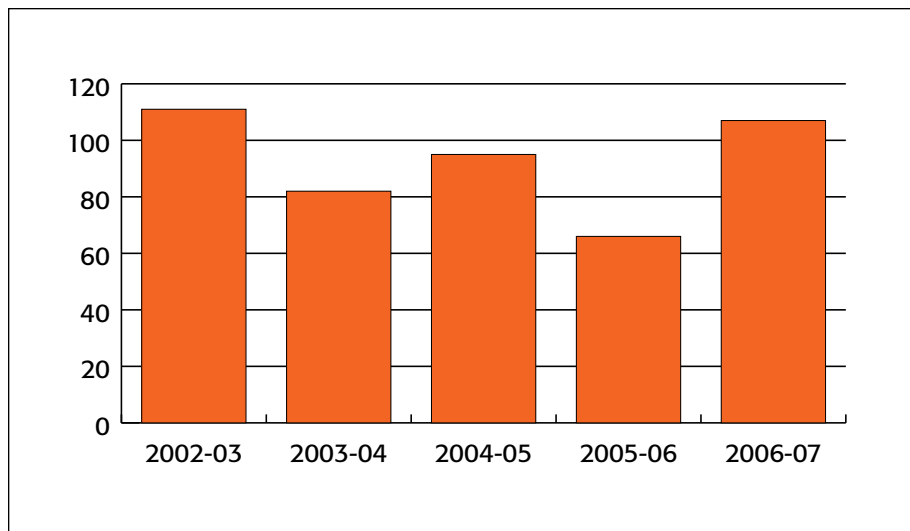
- Le ministère des Ressources humaines joue un rôle plus actif en aidant les ministères à identifier et choisir le personnel occasionnel qui répondra à leurs besoins à court terme;
- Chaque demande de dotation pour du personnel occasionnel est vérifiée afin de s'assurer qu'elle respecte la Politique relative à la priorité d'embauchage.

### Nominations directes

Une nomination directe est une nomination effectuée au sein de la fonction publique du Nunavut sans passer par le processus de concours. Le gouvernement du Nunavut fait appel au processus de nomination directe dans certains cas pour se doter d'une fonction publique qualifiée et représentative. On a recours à ce processus lorsque les mécanismes de recrutement habituels ne permettent pas de pourvoir les postes qui s'avèrent plus difficiles à combler. Les nominations directes se font à la demande des ministères et sont examinées et approuvées par le Conseil des ministres.

Lors de l'exercice 2006-2007, le Conseil des ministres a approuvé 107 nominations directes. De ce nombre 106 (99 %) étaient des bénéficiaires.

## Nominations directes par exercice



## MAINTIEN EN POSTE DES EMPLOYÉS

Le taux de maintien en poste des employés du gouvernement du Nunavut a connu une augmentation remarquable depuis 2000, passant de 69 % à 84 %, niveau auquel il s'est maintenu en 2005-2006 et en 2006-2007.

Bien que le taux de maintien en poste a augmenté de façon importante, cette question demeure une priorité pour le gouvernement du Nunavut.

## RECONNAISSANCE DES EMPLOYÉS

### *Récompense pour longs états de service*

Le gouvernement du Nunavut reconnaît la contribution des employés de longue date de la fonction publique. Des cérémonies de remise de récompenses pour longs états de service sont tenues tous les deux ans afin de souligner le dévouement des employés du gouvernement. De telles cérémonies ont eu lieu dans 23 communautés du Nunavut en 2006-2007. Cette année, 601 employés comptant 5, 10, 15, 20, 25, 30 et même 40 ans de service ont reçu cette récompense. La prochaine remise de récompenses aura lieu en 2008-2009.

## Récompense pour longs états de service

Récompense	Nombre de récipiendaires
5 ans	391
10 ans	87
15 ans	66
20 ans	27
25 ans	22
30 ans	7
40 ans	1
<b>TOTAL</b>	<b>601</b>

## PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

La formation continue et le perfectionnement des employés sont deux éléments de grande importance afin de doter le Nunavut d'une fonction publique solide et dévouée capable de répondre aux besoins des Nunavummiut.

La Division de la formation et du perfectionnement du ministère des Ressources humaines assure la recherche, la conception et la prestation des programmes qui répondent aux besoins de formation au sein du gouvernement du Nunavut. De concert avec tous les ministères, la Division établit les besoins prioritaires des employés à l'échelle du Nunavut afin d'offrir des programmes pertinents, rentables et de grande qualité.

*(Veuillez noter que les statistiques de participation présentées dans la présente section du rapport ne reflètent pas nécessairement les taux de participation individuelle des employés. À titre d'exemple, un employé peut s'être inscrit à plus d'un cours offert dans le cadre d'un programme. La participation de cet employé pourrait être reflétée plusieurs fois dans les données combinées de participation à la formation.)*

### **Orientation des employés**

Des séances d'orientation des employés sont tenues régulièrement dans toutes les communautés du territoire. Elles ont pour but d'offrir de l'information générale concernant le travail au sein du gouvernement du Nunavut et sont conçues afin de compléter les initiatives d'orientation propres à chaque ministère

ou à chaque poste. En 2006-2007, 197 employés ont participé à une des 15 séances qui ont eu lieu dans 5 communautés du Nunavut. Des séances particulières ont été organisées à Iqaluit à l'intention des instructeurs du Collège de l'Arctique du Nunavut et des étudiants occupant des emplois d'été.

Au cours de l'exercice 2006-2007, un site d'orientation Intranet a été conçu. Il devrait offrir de l'information générale y compris un aperçu de l'histoire du Nunavut et du gouvernement du Nunavut, des renseignements concernant la rémunération, les avantages sociaux et les conventions collectives, les profils des communautés et de l'information sur la langue et la culture. Le site devrait être disponible au cours de l'exercice 2007-2008. Un manuel d'orientation a également été élaboré à l'intention des nouveaux employés.

### **Séances d'orientation des employés tenues en 2006-2007**

<b>Communauté</b>	<b>Nombre de participants</b>	<b>Bénéficiaires</b>	<b>Non bénéficiaires</b>
Iqaluit	20	7	13
Iqaluit	16	10	6
Iqaluit	13	5	8
Iqaluit – étudiants été	38	22	16
Iqaluit – CAN	11	5	6
Iqaluit	15	4	11
Iqaluit	7	1	6
Iqaluit	13	4	9
Iqaluit	6	0	6
<b>Total Iqaluit (9 séances)</b>	<b>139</b>	<b>58</b>	<b>81</b>
Pangnirtung – écoles	19	15	4
Pangnirtung	7	7	0
<b>Total Qikiqtaaluk (2 séances)</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>4</b>
Kugaaruk – 2 séances	6	2	4
Gjoa Haven	18	9	9
Kugluktuk	8	5	3
<b>Total Kitikmeot (4 séances)</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
<b>TOTAL (15 séances)</b>	<b>197</b>	<b>96</b>	<b>101</b>

### *Orientation culturelle*

Le ministère des Ressources humaines, de concert avec le ministère de la Culture, de la Langue, des Aînés et de la Jeunesse offre un programme d'orientation culturelle aux employés du gouvernement du Nunavut. Ces séances saisonnières d'une journée sur la lande permettent aux employés de se familiariser avec :

- L'histoire du Nunavut
- Les principes directeurs de *l'Inuit Qaujimajatuqangit*
- Le document *Pinasuaqtavut*
- Le livre produit par Pauktuutit intitulé *The Inuit Way*
- Les activités traditionnelles inuit

Trente-cinq employés ont participé à l'une ou l'autre des quatre séances qui ont eu lieu en 2006-2007 à Iqaluit et Kugaaruk. Les commentaires formulés à la fin des séances indiquent que tous les participants ont acquis une meilleure compréhension de la culture et des valeurs inuit.

Le programme d'orientation culturelle du gouvernement du Nunavut devrait s'enrichir dans un proche avenir d'ateliers et de conférences portant sur des sujets précis des connaissances traditionnelles des Inuit, et être offert dans un plus grand nombre de communautés.

### *Possibilités de formation et de perfectionnement*

Le Programme de formation et de perfectionnement du ministère des Ressources humaines offre des cours, des ateliers et des séminaires ayant pour but de renforcer les connaissances, les compétences et les aptitudes des employés du gouvernement du Nunavut, et à les aider à se préparer à occuper des postes à des échelons plus élevés dans la hiérarchie du gouvernement du Nunavut. Le programme est conçu pour répondre aux besoins dans des domaines comme l'informatique, la gestion financière, les services administratifs, les communications et la gestion des ressources humaines.

En 2006-2007, 1067 employés ont participé à des activités de formation parrainées par le ministère des Ressources humaines. Un total de 104 cours, abordant 56 sujets différents, ont été offerts dans 13 communautés du Nunavut (Baker Lake, Cambridge Bay, Cape Dorset, Clyde River, Gjoa Haven, Igloolik, Iqaluit, Kugaaruk, Kugluktuk, Pangnirtung, Pond Inlet, Rankin Inlet et Taloyoak).

### **Séances d'orientation culturelles offertes en 2006-2007**

<b>Communauté</b>	<b>Nombre de participants</b>	<b>Bénéficiaires</b>	<b>Non bénéficiaires</b>
Iqaluit	12	4	8
Iqaluit	7	2	5
Iqaluit	12	3	9
Kugaaruk	4	2	2
<b>TOTAL (4 sessions)</b>	<b>35</b>	<b>11</b>	<b>24</b>

## Aperçu du Programme de formation et de perfectionnement par exercice

Exercice financier	Types de cours offerts	Nombre de cours offerts	Nombre de participants	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires
2006-2007	56	104	1067	549	51 %
2005-2006	42	109	843	452	54 %
2004-2005	43	97	902	465	52 %
2003-2004	30	90	915	439	48 %
2002-2003*	31	123	1084	423	39 %
2001-2002	24	89	577	233	40 %
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>612</b>	<b>5388</b>	<b>2561</b>	<b>48 %</b>

\*Deux enseignants du Collège de l'Arctique du Nunavut offraient les cours dans la région de Qikiqtaaluk (un à Iqaluit et un dans les autres communautés). Les autres années un seul enseignant couvrait l'ensemble de la région.

### Cours de langue inuktitut/inuinnaqtun

En collaboration avec le Collège de l'Arctique du Nunavut, le ministère des Ressources humaines a offert des cours de langue inuktitut/inuinnaqtun au personnel. En 2006-07, 21 cours de langue ont été offerts, auxquels ont participé 135 employés dans 6 communautés. En outre, 625 employés ont utilisé en mode autodidacte un cédérom permettant l'apprentissage de l'inuktitut à titre de langue seconde. Ce programme mis en place en 2001-2002 ciblait au début l'apprentissage de l'inuktitut comme langue seconde. Toutefois, le contenu du cours est maintenant élaboré afin qu'il puisse également servir pour l'apprentissage de l'inuktitut langue maternelle.

Le ministère des Ressources humaines a terminé en 2006-2007 la première phase de l'étude sur les besoins de formation en langue maternelle (inuktitut) auprès de ses employés d'Iqaluit. La deuxième phase de l'étude vise à cibler les besoins et les niveaux de connaissance de la langue maternelle auprès des employés des autres régions du Nunavut. Les résultats de cette étude permettront d'améliorer la formation linguistique en inuktitut/inuinnaqtun langue maternelle pour l'ensemble des employés du gouvernement du Nunavut.

Dans le but d'assurer une plus grande flexibilité et une meilleure constance dans la formation, tout en tenant compte des particularités régionales, deux instructeurs de langue ont été embauchés à plein temps par l'entremise du Collège de l'Arctique du Nunavut. Ils seront respectivement basés à Iqaluit et Rankin Inlet et débiteront leur enseignement en 2007-2008.

### Cours d'inuktitut/inuinnaqtun par exercice financier

Exercice financier	Nombre de participants
2006-2007	625 – autodidactes avec cédérom 135 ILS 27 ILM
2005-2006	97 – autodidactes avec cédérom 109 ILS 26 ILM
2004-2005	66 (ILS) 6 (formation des professeurs) 5 (ILM)
2003-2004	122
2002-2003	171
2001-2002	117

ILS – inuktitut langue seconde

ILM – inuktitut langue maternelle

**Cours d'inuktitut/inuinnaqtun en 2006-2007**

<b>Cours</b>	<b>Participants</b>	<b>Bénéficiaires</b>	<b>Non bénéficiaires</b>
Clavier inuktitut	7	7	0
ILS spécialisé – ministère de l'Environnement	3	0	3
ILS spécialisé – École Joamie	8	0	8
ILS spécialisé – École des Trois Soleils	8	0	8
ILS spécialisé – École Nakasuk	8	0	8
ILS spécialisé – École Aqsarniit	10	0	10
ILS niveau 1 régulier	11	1	10
ILS niveau 2 soir	3	0	3
ILS niveau 2 régulier	4	0	4
ILS niveau 2 intensif	3	0	3
ILS niveau1 intensif	8	0	8
ILS niveau 1 régulier	10	0	10
ILS niveau 1 soir	9	0	9
Phonologie et morphologie de l'inuktitut	7	7	0
Clavier inuktitut	5	5	0
Introduction à l'inuktitut	9	0	9
<b>Total Iqaluit (16 cours)</b>	<b>113</b>	<b>20</b>	<b>93</b>
ILS niveau 1 – Pangnirtung	5	0	5
<b>Total région de Qikiqtaaluk (1 cours)</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
Introduction à l'inuktitut – Taloyoak	13	0	13
Introduction à l'inuktitut – Gjoa Haven	11	4	7
Introduction à l'inuktitut – Kugaaruk	9	3	6
Introduction à l'inuinnaqtun – Cambridge Bay	11	3	8
<b>Total région de Kitikmeot (4 cours)</b>	<b>44</b>	<b>10</b>	<b>34</b>
<b>TOTAL (21 cours)</b>	<b>162</b>	<b>30</b>	<b>132</b>

### *Certificat d'études pour la fonction publique du Nunavut (CEFPN)*

Dans le cadre d'un partenariat avec l'Université Carleton, un programme de niveau universitaire en administration publique est offert aux employés du gouvernement du Nunavut. Ce programme comprend huit cours de premier cycle de première et deuxième année (10 crédits), ce qui est l'équivalent de la première année du baccalauréat ès arts. Les cours sont offerts dans trois communautés du Nunavut, soit Iqaluit, Cambridge Bay et Arviat. Les cours sont offerts en ligne

ou sur CD/DVD. Les étudiants sont soutenus dans leur démarche au moyen d'ateliers tenus sur place par des animateurs dûment formés. Deux cours ont été offerts en 2006-2007 : (1) *Gestion des relations fédérales territoriales* et (2) *Gestion des ressources humaines*.

Le programme comptait au départ 8 cours, mais un 9<sup>e</sup> cours, *Gestion des ressources humaines*, a été ajouté en 2006-2007. Ce cours spécialisé a fait l'objet d'une forte demande à laquelle nous avons répondu en ajoutant du soutien pédagogique (tuteurs, travaux de groupe), ce qui a permis à 23 étudiants de terminer le cours, soit le nombre le plus élevé à avoir terminé un cours du CEFPN à ce jour.

### **Certificat d'études pour la fonction publique – Cours offerts à ce jour**

<b>Cours</b>	<b>Participants inscrits</b>	<b>Participants ayant terminé</b>	<b>Bénéficiaires ayant terminé</b>	<b>% de bénéficiaires</b>
Histoire du Nord canadien	26	15	7	47 %
Écriture et langue	33	12	7	58 %
Administration publique au Nunavut	36	22	10	45 %
Comptabilité financière	34	14	4	29 %
Histoire du Nord canadien – 2 <sup>e</sup> fois	21	15	7	47 %
Questions politiques globales	25	11	5	45 %
Gestion des relations fédérales territoriales	16	9	2	22 %
Gestion des ressources humaines	35	23	11	48 %
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>121</b>	<b>53</b>	<b>44 %</b>

### ***Certificat en gestion financière du gouvernement du Nunavut***

Depuis 2000, le ministère des Ressources humaines, en partenariat avec le Collège de l'Arctique du Nunavut et le ministère des Finances, offre le programme de certificat en gestion financière du gouvernement du Nunavut. Ce programme non accrédité offre une introduction à la planification financière et aux processus de contrôle du gouvernement. La série de six modules est utilisée pour orienter les nouveaux employés, pour offrir du perfectionnement professionnel aux personnes déjà en poste, pour préparer des employés en vue d'obtenir des promotions, ou comme cours de perfectionnement à l'intention des cadres intermédiaires et supérieurs. Chaque séminaire se termine par un examen. Ceux et celles qui terminent tous les cours avec succès reçoivent un certificat. Voici la liste des modules:

1. L'organisation gouvernementale au Nunavut
2. La planification des programmes
3. L'autorité financière
4. Les systèmes de contrôle
5. Les procédures de contrôle
6. l'administration financière

Tous les modules ont été mis à jour et adaptés afin de refléter les systèmes et les processus du gouvernement du Nunavut. En 2006-2007, onze employés du gouvernement ont obtenu leur certificat, dont 73 % sont des bénéficiaires.

### ***Stratégie de ressources humaines concernant les postes financiers***

Le ministère des Ressources humaines a travaillé en collaboration avec le ministère des Finances afin d'élaborer une stratégie des ressources humaines concernant les postes financiers du gouvernement du Nunavut. Le but de cette stratégie est d'assurer la mise en place d'un cadre efficace et constant afin de développer les capacités financières et d'atteindre les objectifs d'embauchage des Inuit pour les divers postes financiers de la fonction publique. La formation sera adaptée afin de refléter les pratiques de gestion financière du GDN, et offrira aux employés des occasions d'apprentissages ciblés en cours d'emploi tenant compte des besoins précis des postes financiers occupés par les employés.

#### ***Gestion du rendement***

La gestion du rendement au sein du gouvernement du Nunavut vise essentiellement l'atteinte des objectifs stratégiques énoncés dans le document Pinasuaqtavut, en assurant le développement des compétences reliées au travail et l'acquisition de connaissances et d'expérience.

En 2006-2007, le ministère des Ressources humaines a doté un poste ayant pour mandat d'élaborer et de mettre en œuvre un programme de gestion du rendement pour l'ensemble du gouvernement du Nunavut. De nouvelles directives et de nouveaux formulaires relatifs à l'évaluation du rendement ont été préparés et seront utilisés à l'échelle du gouvernement en 2007-2008.



# 5

## Évaluation des postes

La Division de l'évaluation des postes du ministère des Ressources humaines est responsable de coter et d'évaluer toutes les descriptions d'emploi de la fonction publique, à l'exception des postes d'enseignants, au moyen du système Hay d'évaluation des postes afin de promouvoir des taux de rémunération constants, abordables et équitables pour les fonctionnaires.

Environ 1600 évaluations de postes ont été exécutées en 2006-2007, tandis qu'environ 2000 évaluations de postes occasionnels ont été effectuées afin de leur attribuer une échelle de rémunération appropriée.

### **PRIMES DE BILINGUISME**

Le programme actuel de primes de bilinguisme a été importé du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. En vertu de ce programme, un employé peut

recevoir une prime de bilinguisme de 1500 \$ par année s'il utilise plus d'une langue officielle du Nunavut dans le cadre de son travail. La prime de bilinguisme comporte deux éléments liés au poste lui-même et au titulaire du poste. Pour avoir droit à cette prime, le poste doit être désigné comme bilingue et l'employé doit être capable d'utiliser les langues requises dans le cadre du poste occupé.

Environ 1100 postes sont désignés bilingues dans la fonction publique. Il s'agit habituellement de postes qui offrent des services directement à la population, notamment des travailleurs sociaux, des commis interprètes dans les centres de santé, des aides-enseignants, des agents juridiques, des agents de correction et des agents de conservation.

**Employés qui reçoivent des primes de bilinguisme en date du 31 mars 2007**

<b>Ministère</b>	<b>Inuktitut</b>	<b>Français</b>	<b>TOTAL</b>
Services communautaires et gouvernementaux	49	0	49
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	30	1	31
Développement économique et Transports	44	4	48
Éducation	122	2	124
Exécutif et Affaires intergouvernementales	37	0	37
Environnement	30	0	30
Finances	46	1	47
Ressources humaines	27	1	28
Santé et Services sociaux	254	0	254
Justice	76	0	76
Collège de l'Arctique du Nunavut	31	0	31
Société d'habitation du Nunavut	20	1	21
Bureau de l'Assemblée législative	11	0	11
<b>TOTAL</b>	<b>777</b>	<b>10</b>	<b>787</b>

## 6

# Relations avec les employés

Le ministère des Ressources humaines fournit des conseils et des services aux ministères et organismes du gouvernement du Nunavut en ce qui a trait aux relations avec les employés. La Division des relations avec les employés offre des services pour les divers groupes d'employés, soit les cadres supérieurs, les employés exclus et les employés représentés par deux unités de négociation. La Division s'occupe également de la planification, de l'organisation et de la mise en œuvre du Programme de santé, sécurité et bien-être au travail et des initiatives de reconnaissance des employés.

## PROGRAMME, DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Le gouvernement du Nunavut s'est engagé à investir dans ses employés par la promotion d'un lieu de travail sécuritaire, sain et harmonieux. Le Programme de santé, sécurité et bien-être au travail offre un programme d'aide aux employés et aux familles et des séances de formation sur la santé et la sécurité au travail.

### *Programme d'aide aux employés et à la famille*

Le programme d'aide aux employés et aux familles (PAEF) offre les services d'une ligne d'aide téléphonique confidentielle et sans frais 24 heures sur 24 à tous les employés et aux membres de leurs familles. Le PAEF offre également des séances de consultation par l'entremise de la télésanté sur demande dans l'ensemble du territoire. Ces services sont offerts en partenariat avec Santé Canada.

### Taux d'utilisation du PAEF en 2006-2007

<b>Nombre d'employés</b>	<b>2475</b>	
Nombre d'employés qui ont eu recours au PAEF	56	2 %
<b>Catégorie de clients</b>	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
Clients	55	98 %
Familles	1	2 %
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100 %</b>
<b>Sexe</b>		
Femmes	35	62,5 %
Hommes	21	37,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100 %</b>
<b>Répartition par âge</b>		
18 – 29	10	17 %
30 – 39	18	33 %
40 – 49	23	42 %
50 – 59	5	8 %
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100 %</b>
<b>Dirigés par</b>		
Personne elle-même	23	42 %
Supérieur/directeur	9	16 %
Famille	5	8 %
Ressources humaines	3	5 %
Confrère/consoeur de travail	4	7 %
Publicité	12	22 %
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100 %</b>
<b>Type d'évaluation</b>		
Toxicomanie	9	17 %
Familial/conjugal	14	26 %
Santé physiologique/psychologique Santé	19	33 %
Finances	1	1 %
Conflit avec des pairs	2	3 %
Conflit avec des supérieurs	2	3 %
Relatif au travail	9	17 %
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100 %</b>

**Séances d'information et de formation sur la santé, la sécurité et le bien être**

Le gouvernement du Nunavut s'est engagé à offrir des occasions d'apprentissage et de perfectionnement à ses employés relativement aux questions de santé et de sécurité. Les lois concernant la santé et la sécurité exigent que des occasions de formation soient offertes aux employés afin qu'ils puissent se conformer aux exigences minimales de la *Loi sur la sécurité*.

La formation offerte dans l'ensemble du Nunavut sur la santé, la sécurité et le bien-être portait sur les sujets suivants :

Training was provided throughout Nunavut in 2006-07 on health, safety and wellness topics including:

- + Gestion du stress en cas d'incident grave
- + Gestion du stress
- + Secourisme et réanimation cardiorespiratoire
- + Secourisme en milieu sauvage
- + Secourisme avancé
- + Deuil et perte
- + Violence familiale
- + Rudiments de la consultation
- + Intervention en cas de suicide et prévention du suicide
- + Ergonomie
- + Santé et sécurité au travail
- + Intervention non violente en cas de crise
- + Cours d'instructeurs en secourisme et réanimation cardiorespiratoire
- + Cours d'instructeurs en intervention non violente en cas de crise
- + Respect en milieu de travail

- + Cours d'enquête en cas de harcèlement – niveaux 1 et 2
- + Gestion de la colère
- + Résolution de conflits

**NÉGOCIATION COLLECTIVE**

**Syndicat des employés du Nunavut**

Une convention collective couvrant environ 1700 employés entre le gouvernement du Nunavut et le Syndicat des employés du Nunavut a pris fin le 30 septembre 2006. Une nouvelle convention collective est en cours de négociation.

**Association des enseignants et des enseignantes du Nunavut**

Une convention collective couvrant environ 660 employés entre le gouvernement du Nunavut et l'Association des enseignants et des enseignantes du Nunavut a été négociée en septembre 2005 et se termine le 30 septembre 2009.

**GRIEFS ET APPELS DE NOMINATIONS DE PERSONNEL**

**Griefs**

Le processus de griefs sert à résoudre les conflits opposant le syndicat et le gouvernement du Nunavut. Le ministère des Ressources humaines continue de travailler avec les différents ministères, le SEN et l'AEEN en vue d'améliorer la procédure de griefs, ce qui permettra de mener des discussions significatives qui serviront à résoudre de manière proactive les problèmes qui surviennent dans le milieu de travail.

**Griefs actifs en date du 31 mars 2007**

	<b>Griefs de principe</b>	<b>Griefs collectifs</b>	<b>Griefs individuels</b>	<b>Total</b>
SEN	5	12	70	87
AEEN	0	0	4	4

**Grief de principe :** désigne une situation où le syndicat dépose un grief alléguant une violation d'une disposition de la convention collective en raison de la mise en œuvre par l'employeur d'une politique ou d'une directive qui contrevient à la convention collective.

**Grief collectif :** désigne une situation où plusieurs syndiqués déposent un grief alléguant n'a pas reconnu leurs droits collectives en ce qui a trait à certaines dispositions et conditions de la convention collective.

**Grief individuel :** désigne le grief concernant une seule personne, déposé par la personne elle-même ou le syndicat au nom de cette personne.

### Appels de nominations

Le ministère des Ressources humaines a prévu un processus d'appel des nominations pour les appelants admissibles. Cette procédure d'appel des nominations permet à un employé ou un bénéficiaire qui a posé sa candidature à un poste de l'unité de négociation du SEN de demander une révision de la décision si le

candidat a le sentiment que des irrégularités se sont produites lors du concours. En plus d'Iqaluit, les trois bureaux régionaux du Ministère (Igloolik, Rankin Inlet et Cambridge Bay) ont le pouvoir de tenir des auditions relatives aux appels de nominations. Une audition d'appel permet une révision objective du processus de nomination. En 2006-2007, il y a eu 23 appels de nominations.

### Appels de nominations en 2006-07

Région	Total	Retirés	Rejetés	Accueillis
Iqaluit	5	0	5	0
Qikiqtaaluk	3	0	3	0
Kivalliq	7	0	5	2
Kitikmeot	6	0	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>5</b>

### Aperçu des appels de nominations

Exercice	Accueillis	Rejetés	Retirés	Total	Pourcentage d'appels accueillis
2006-2007	5	16	0	21	24 %
2005-2006	4	39	0	43	9 %
2004-2005	8	21	0	29	28 %
2003-2004	6	25	0	31	19 %
2002-2003	1	15	0	16	6 %
2001-2002	2	11	0	13	15 %
2000-2001	2	6	0	8	25 %
1999-2000	2	10	1	13	15 %
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>143</b>	<b>1</b>	<b>174</b>	<b>19,5 %</b>

# 7

## Systeme d'information sur les ressources humaines et la paie

Les ministères des Services communautaires et gouvernementaux, des Finances et des Ressources humaines collaborent afin de mettre en œuvre un nouveau Système intégré d'information sur les ressources humaines et la paie (SIRHP), également appelé Personnalité 2000 ou P2K. Les composantes relatives aux ressources humaines et à la paie de la phase 1 du P2K sont opérationnelles depuis le mois d'avril 2005. Le module relatif aux congés et aux présences de la phase 1 est en cours de mise en œuvre. Le volet de formation et la première étape de la mise en œuvre

de la composante relative aux congés (libre service) sont terminés. Le suivi postérieur à la mise en œuvre et l'arrimage des congés au livre de paie sont en cours de réalisation. La mise en œuvre de la phase 2 débutera aussitôt que la phase 1 sera terminée. Cette phase comprendra la mise en œuvre progressive au cours des trois prochaines années des modules suivants : établissement des calendriers, relations de travail, formation et perfectionnement, recrutement, prévisions financières et établissement des coûts, et santé et sécurité au travail.



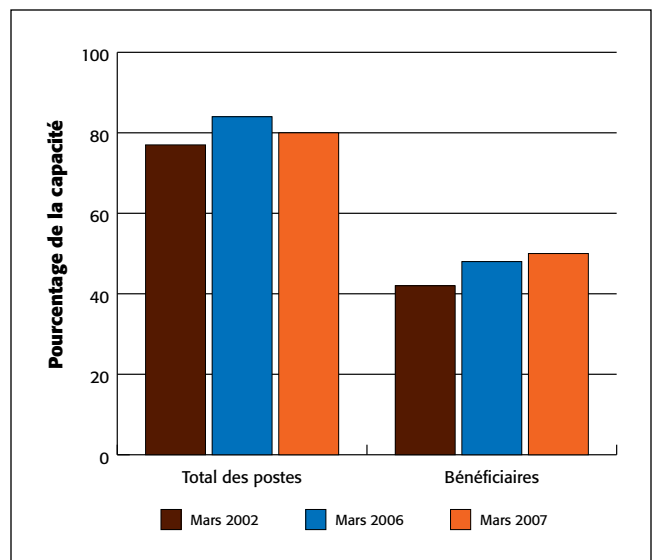
## Profil de l'effectif

L'information contenue dans la présente section provient du système d'information sur les ressources humaines P2K et des rapports « *Vers une fonction publique représentative* ». L'information relative aux concours provient de la base de données sur les concours du ministère des Ressources humaines. Certains des graphiques et des tableaux contiennent, à des fins de comparaison, des données historiques de la période se terminant il y a cinq ans, en mars 2002.

Le ministère des Ressources humaines poursuit ses efforts en vue d'améliorer les mécanismes de collecte de données dans le cadre de la mise en œuvre du système d'information sur les ressources humaines P2K.

En mars 2007, l'employé moyen était âgé de 42 ans, recevait un salaire approximatif de 70 700 \$ par année et comptait 6 années de service au sein du gouvernement du Nunavut. L'employé bénéficiaire masculin moyen était âgé de 41 ans, recevait un salaire approximatif de 64 100 \$ par an et comptait 6,5 années de service. L'employée bénéficiaire féminine moyenne était âgée de 41 ans, recevait un salaire approximatif de 61 000 \$ par an et comptait 7 années de service. L'employé non bénéficiaire masculin moyen était âgé de 44 ans, recevait un salaire approximatif de 81 700 \$ par an et comptait 5,5 années de service. L'employée non bénéficiaire féminine moyenne était âgée de 42 ans, recevait un salaire approximatif de 75 950 \$ par an et comptait 5,5 années de service.

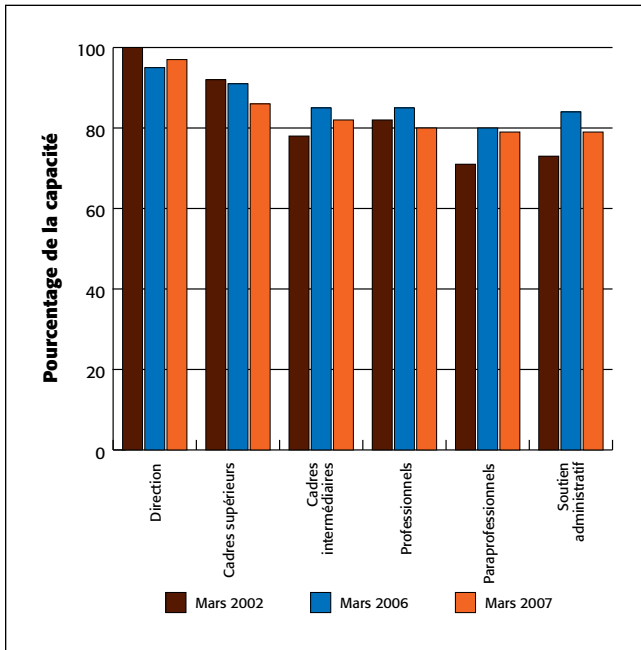
### Capacité de dotation et représentation inuit



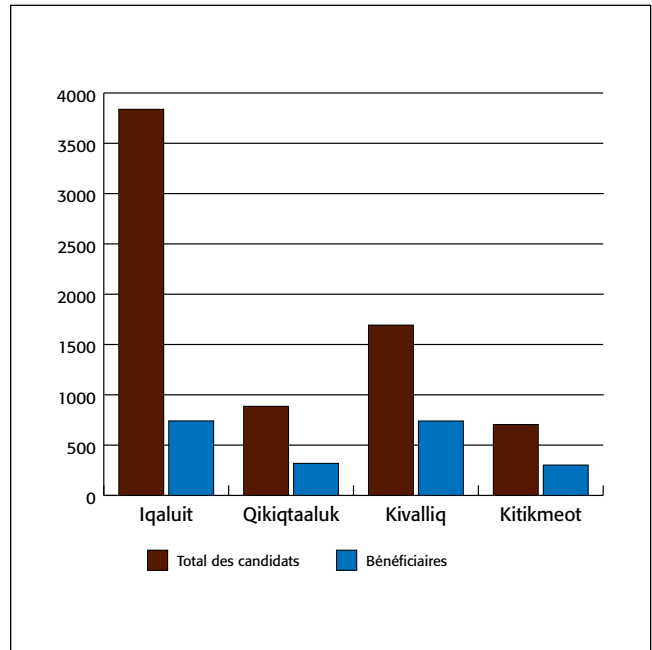
<sup>1</sup>L'information concernant le sexe, le salaire, les années de service, l'âge et le groupe de paie se rapporte uniquement aux employés à temps plein. Les données tirées du système P2K pour mars 2006 ont été légèrement ajustées par rapport aux données contenues dans le Rapport annuel de la fonction publique 2005-2006 pour tenir compte des modifications apportées à la méthode de collecte de données.

<sup>2</sup>L'information relative aux concours ne comprend pas les postes du Collège de l'Arctique du Nunavut, les postes d'enseignants et les postes spécialisés dans le domaine de la santé.

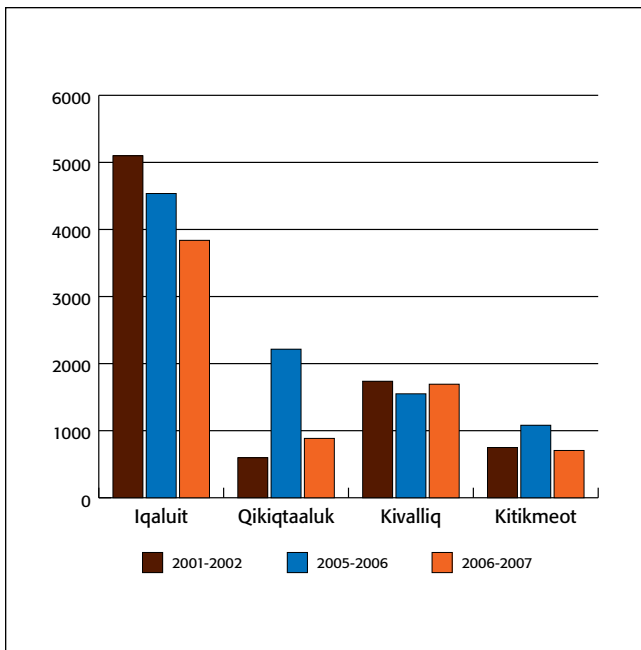
### Répartition selon les catégories professionnelles



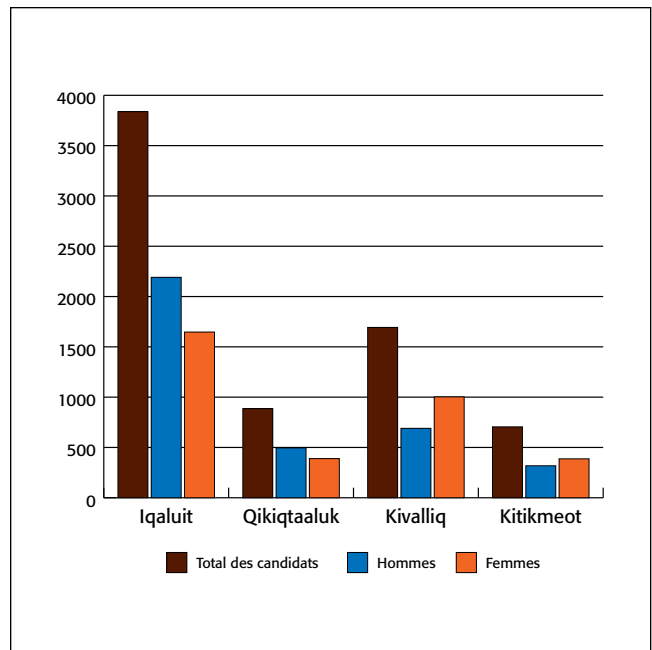
### Total des candidats et des candidats bénéficiaires par région en 2006-2007



### Total des demandes d'emploi par région

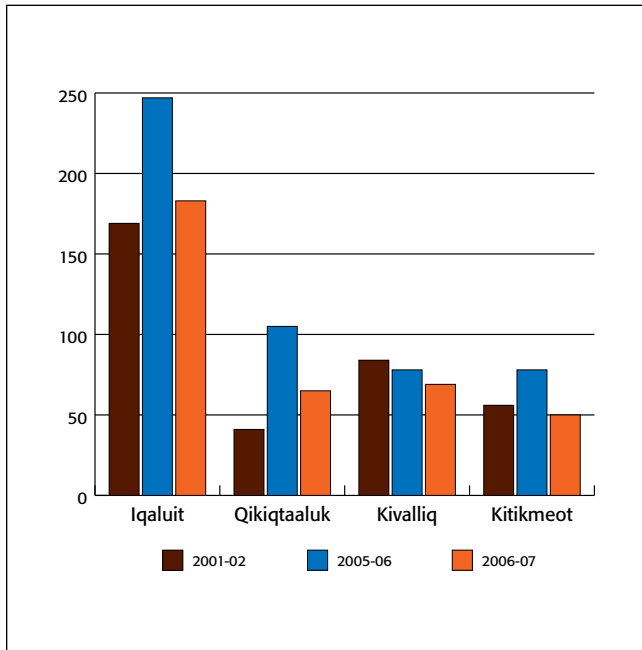


### Total des candidats et répartition selon le sexe par région en 2006-2007

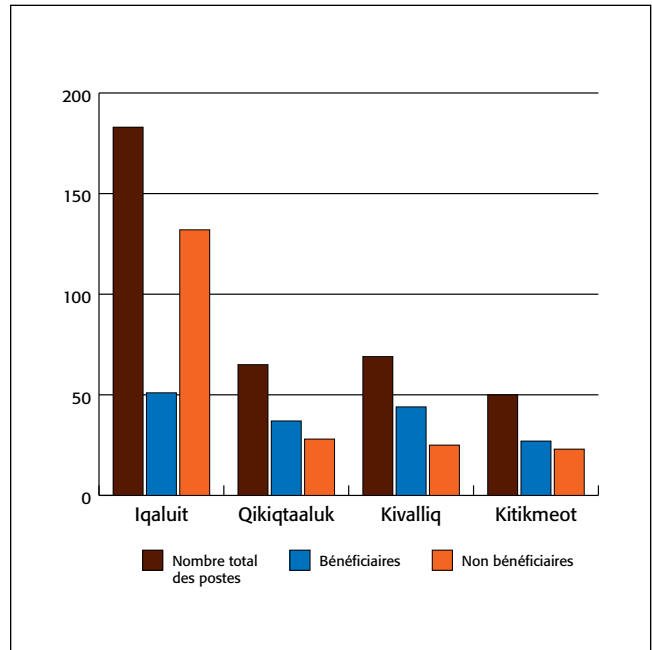




### Embauche totale par région



### Total des personnes embauchées par région (bénéficiaires et non bénéficiaires) en 2006-2007



## Embauche de bénéficiaires par communauté

COMMUNAUTÉ	Mars 2006			Mars 2007		
	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% des bénéficiaires	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% des bénéficiaires
<b>BAFFIN</b>	<b>1733</b>	<b>771</b>	<b>44 %</b>	<b>1813</b>	<b>841</b>	<b>46 %</b>
Arctic Bay	44	25	57 %	44	26	59 %
Qikiqtarjuaq	35	23	66 %	36	27	75 %
Cape Dorset	98	49	50 %	98	53	54 %
Clyde River	47	31	66 %	47	31	66 %
Grise Fiord	15	11	73 %	15	11	73 %
Hall Beach	38	24	63 %	36	25	69 %
Igloodik	105	60	57 %	111	70	63 %
Iqaluit	1025	346	34 %	1104	391	35 %
Kimmitut	30	16	53 %	30	17	57 %
Nanisivik	4	4	100 %	4	4	100 %
Pangnirtung	116	73	63 %	112	75	67 %
Pond Inlet	112	71	63 %	119	76	64 %
Resolute Bay	22	12	55 %	18	9	50 %
Sanikiluaq	42	26	62 %	39	26	67 %
<b>KIVALLIQ</b>	<b>699</b>	<b>387</b>	<b>55 %</b>	<b>692</b>	<b>409</b>	<b>59 %</b>
Arviat	163	90	55 %	162	97	60 %
Baker Lake	120	66	55 %	127	72	57 %
Chesterfield Inlet	25	14	56 %	26	20	77 %
Coral Harbour	44	26	59 %	41	26	63 %
Rankin Inlet	287	158	55 %	278	159	57 %
Repulse Bay	35	19	54 %	34	18	53 %
Whale Cove	25	14	56 %	24	17	71 %
<b>KITIKMEOT</b>	<b>416</b>	<b>224</b>	<b>54 %</b>	<b>439</b>	<b>235</b>	<b>54 %</b>
Bathurst Inlet	1	1	100 %	1	1	100 %
Cambridge Bay	170	79	46 %	178	79	44 %
Gjoa Haven	69	47	68 %	73	50	68 %
Kugaaruk	34	17	50 %	35	18	51 %
Kugluktuk	105	56	53 %	112	61	54 %
Taloyoak	37	24	65 %	40	26	65 %
Umingmaktok	0	0	–	0	0	–
<b>AUTRES</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>32 %</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>39 %</b>
Churchill	3	1	33 %	4	2	50 %
Ottawa	4	1	25 %	4	1	25 %
Winnipeg	12	4	33 %	10	4	40 %
<b>TOTAL</b>	<b>2867</b>	<b>1388</b>	<b>48 %</b>	<b>2962</b>	<b>1492</b>	<b>50 %</b>

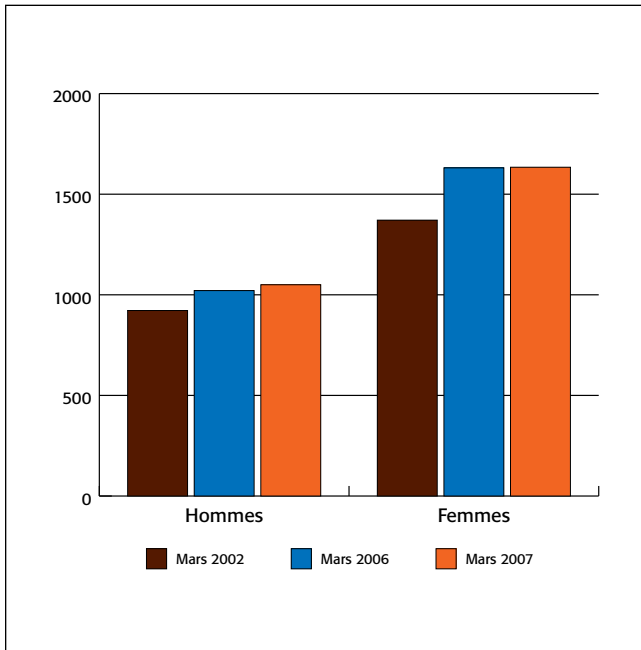
## Embauche de bénéficiaires par ministère

MINISTÈRE	Mars 2006			Mars 2007		
	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% de bénéficiaires	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% de bénéficiaires
Services communautaires et gouvernementaux	255	101	40 %	255	104	41 %
Culture, Langue, Aînés et Jeunesse	64	42	66 %	63	40	63 %
Développement économique et Transports	108	55	51 %	101	56	55 %
Éducation	1048	554	53 %	1067	564	53 %
Environnement	91	36	40 %	87	39	45 %
Exécutif et affaires intergouvernementales	46	29	63 %	38	18	47 %
Finances	127	54	43 %	129	57	44 %
Santé et Services sociaux	599	267	45 %	603	311	52 %
Ressources humaines	67	31	46 %	67	35	52 %
Justice	129	59	46 %	199	92	46 %
Collège de l'Arctique du Nunavut	107	45	42 %	111	50	45 %
Société d'habitation du Nunavut	67	31	46 %	69	33	48 %
Bureau de l'Assemblée législative	25	12	48 %	26	11	42 %
Société d'énergie Qulliq	134	72	54 %	147	82	56 %
<b>TOTAL</b>	<b>2867</b>	<b>1388</b>	<b>48 %</b>	<b>2962</b>	<b>1492</b>	<b>50 %</b>

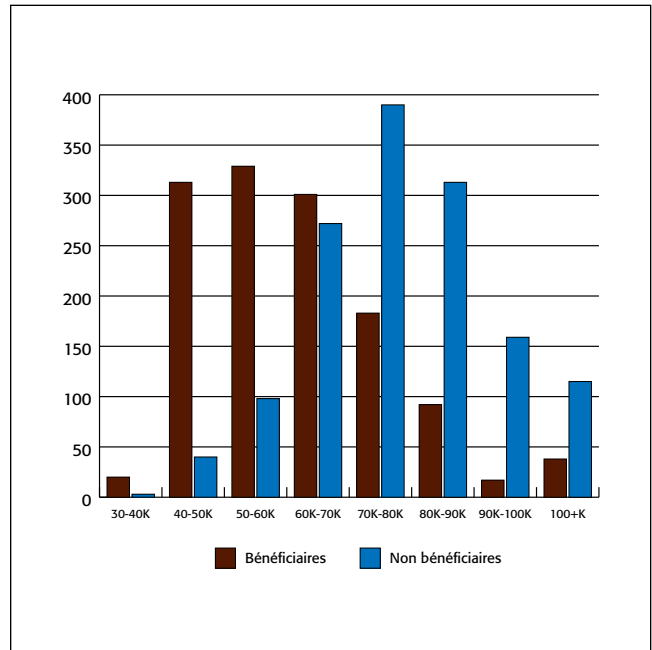
## Embauche des bénéficiaires par catégorie professionnelle

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	Mars 2006			Mars 2007		
	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% de bénéficiaires	Total des postes comblés	Employés bénéficiaires	% de bénéficiaires
Direction	35	17	49 %	37	17	46 %
Cadres supérieurs	125	30	24 %	120	34	28 %
Cadres intermédiaires	364	78	21 %	357	87	24 %
Professionnels	961	229	24 %	962	244	25 %
Paraprofessionnels	884	582	66 %	1007	669	66 %
Soutien administratif	498	452	91 %	479	441	92 %
<b>TOTAL</b>	<b>2867</b>	<b>1388</b>	<b>48 %</b>	<b>2962</b>	<b>1492</b>	<b>50 %</b>

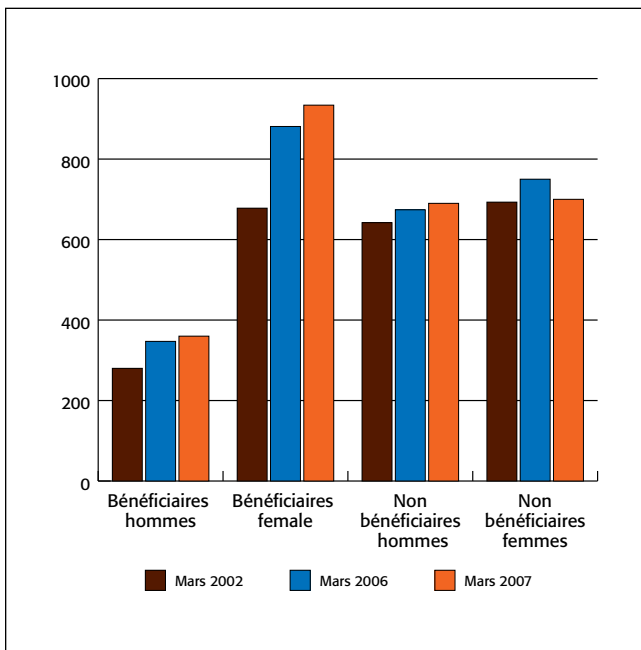
### Répartition des employés selon le sexe



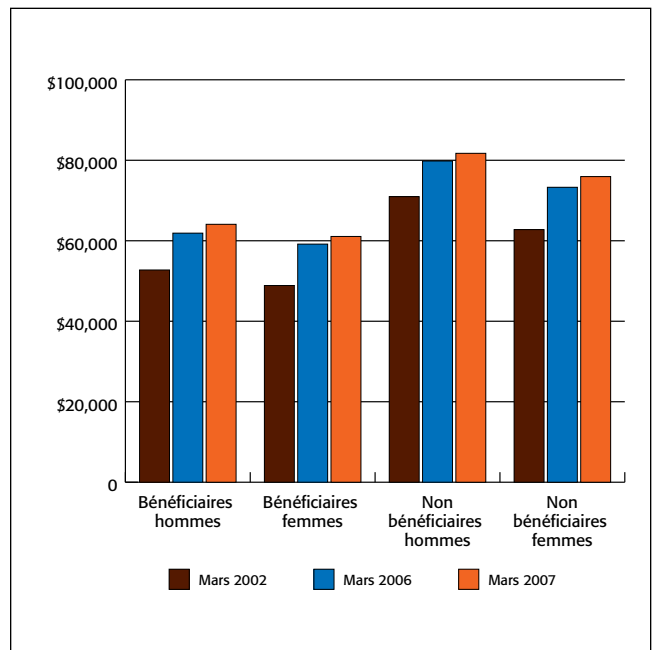
### Répartition des employés selon la fourchette salariale et le statut de bénéficiaire – mars 2007



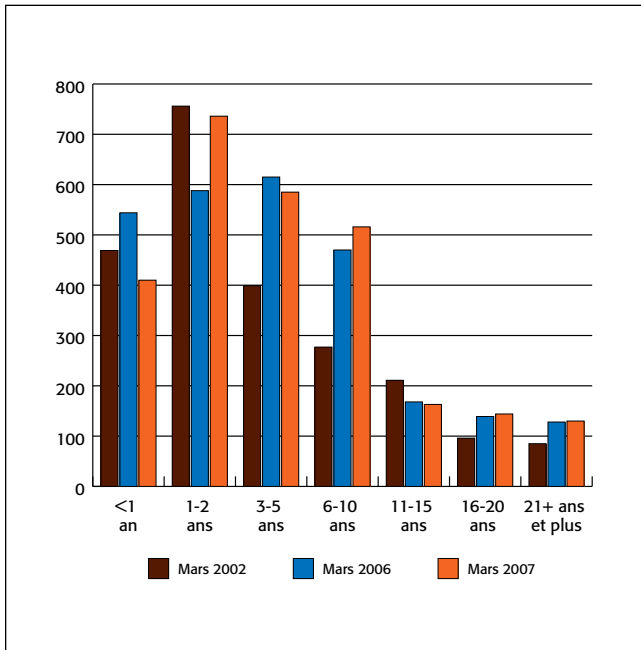
### Répartition des employés selon le sexe et le statut de bénéficiaire



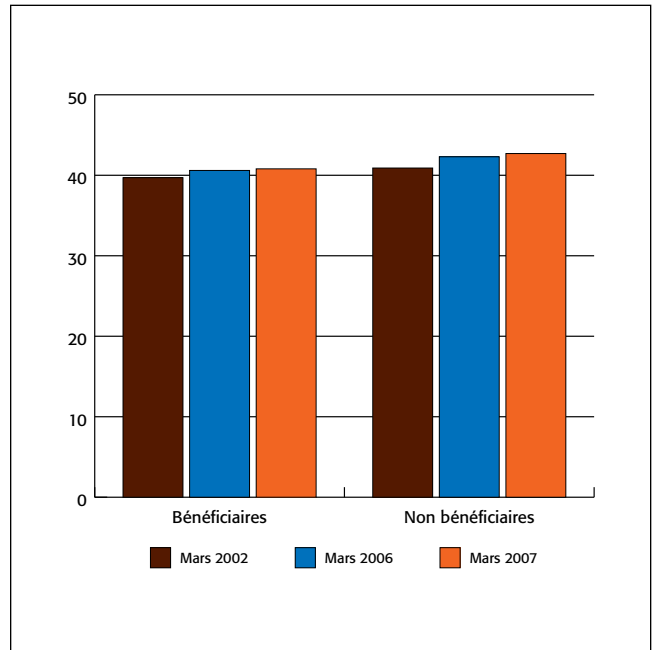
### Salaires annuels moyens selon le statut de bénéficiaire et le sexe



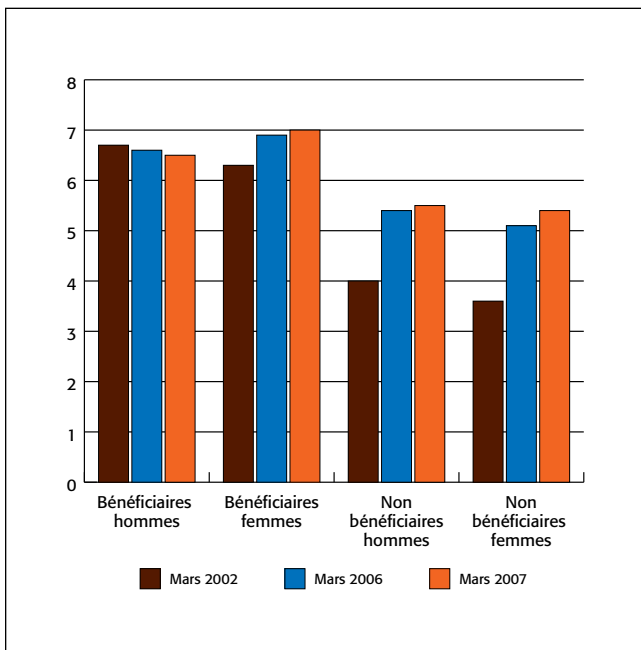
### Employés permanents par années de service



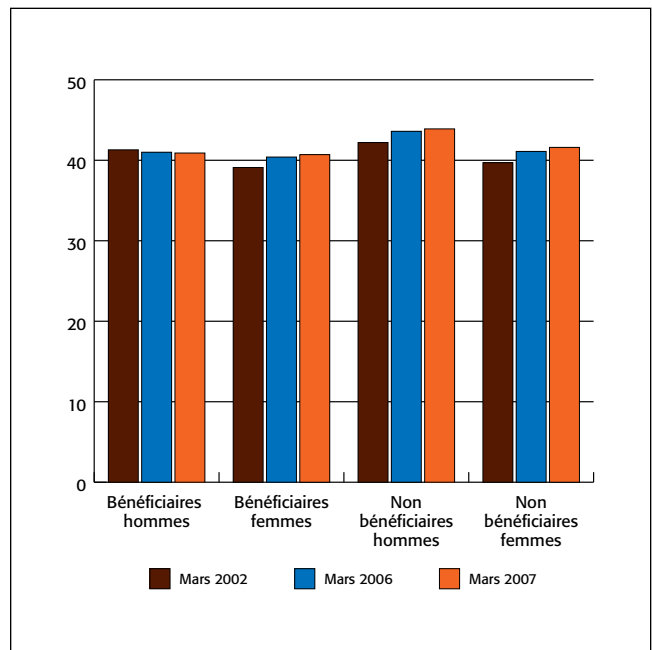
### Âge moyen des employés selon le statut de bénéficiaire



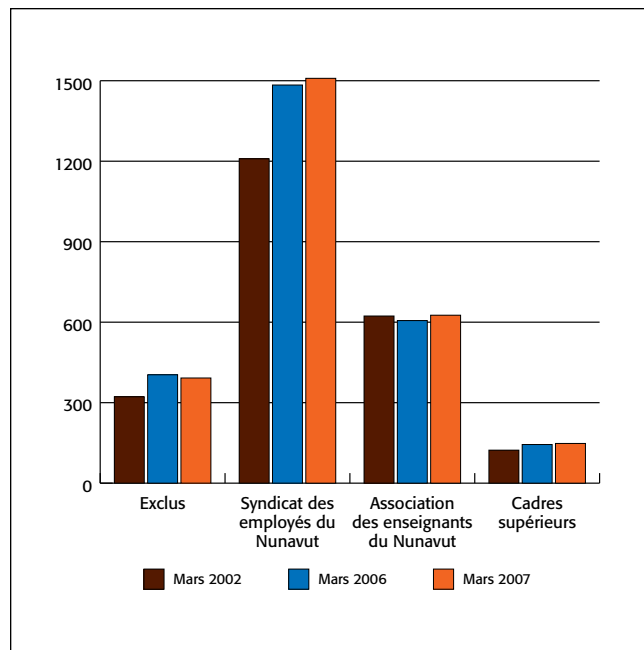
### Nombre moyen d'années de service selon le statut de bénéficiaire et le sexe



### Âge moyen des employés selon le statut de bénéficiaire et le sexe



## Employés selon le groupe de paie



## Roulement du personnel\* selon le groupe de paie

GRUPE D'EMPLOYÉS	Taux de départs (%) 2000**	Taux de départs (%) 2001**	Taux de départs (%) 2002**	Taux de départs (%) 2003-04***	Taux de départs (%) 2004-05	Taux de départs (%) 2005-06	Taux de départs (%) 2006-07
Employés exclus	41 %	26 %	19 %	18 %	15 %	15 %	14 %
Association des enseignants et des enseignantes du Nunavut	34 %	21 %	21 %	18 %	21 %	22 %	22 %
Cadres supérieurs	36 %	19 %	13 %	13 %	13 %	13 %	12 %
Syndicat des employés du Nunavut	27 %	34 %	18 %	20 %	17 %	14 %	14 %
<b>TOTAL</b>	<b>31 %</b>	<b>28 %</b>	<b>19 %</b>	<b>18 %</b>	<b>18 %</b>	<b>16 %</b>	<b>16 %</b>

\* Employés quittant le gouvernement du Nunavut.

\*\* Année civile

\*\*\* Données recueillies sur une période 15 mois (31 décembre 2003 au 31 mars 2004), mais pondérées pour qu'elles correspondent à un taux de départs sur 12 mois.