



Rapport d'analyse de la population active Inuite **du Nunavut**

Sommaire exécutif

Le 27 Août 2018



Rapport d'analyse de la population active Inuite du Nunavut (Sommaire exécutif)

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site canada.ca/publicentre-EDSC.

Ce document est aussi offert sur demande en médias substitués (gros caractères, MP3, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC ou DAISY) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2018

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em16-15/1-2018F-PDF

ISBN : 978-0-660-28500-9

EDSC

N° de cat. : WP-205-11-18F

Table des matières

1.0	Introduction.....	2
2.0	Principales constatations : démographie et économie.....	4
3.0	Principales constatations : postes gouvernementaux, postes vacants et représentation Inuite	7
4.0	Principales constatations : disponibilité des Inuits pour un emploi dans la fonction publique.....	10
5.0	Principales constatations : intérêt envers un emploi dans la fonction publique.....	13
6.0	Principales constatations : niveau de préparation des Inuits au Nunavut	17
7.0	Principales constatations : améliorer le niveau de préparation grâce à la formation....	19
8.0	Principales constatations : la culture et la langue Inuites dans le contexte des postes gouvernementaux	22
9.0	Principales constatations : profils des fonctionnaires	26
10.0	Principales constatations : suggestions et pratiques exemplaires des Nunavummiuts quant à l'embauche d'Inuits dans la fonction publique	30
11.0	Conclusions : Résumer les résultats de l'analyse de la population active Inuite du Nunavut afin d'éclairer les plans d'embauche des Inuits et les formations préalable à l'emploi	33
12.0	Prochaines étapes : Analyse de la population active Inuite du Nunavut.....	36
A1	Annexe : Glossaire des principaux termes	37

1.0 Introduction

1.1 Contexte

Le rapport d'analyse de la population active Inuite du Nunavut offre une analyse détaillée de la main-d'œuvre de la région du Nunavut afin de déterminer la disponibilité, l'intérêt et le niveau de préparation des Inuits à un emploi dans la fonction publique, conformément à l'article 23.3.1 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut. En vertu de l'article 23.3.2, l'analyse a pour objectif d'évaluer le niveau d'aptitudes et de scolarité existants de la main-d'œuvre Inuite et d'aider à la formulation des plans d'embauche des Inuits et des programmes de formation préalable à l'emploi. Le chapitre 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut fait référence à l'objectif ambitieux d'augmenter la représentation des Inuits au sein de la fonction publique.

Pour obtenir le rapport complet sur l'Analyse de la population active chez les Inuits du Nunavut de 2018, veuillez communiquer avec ESDC.NILFA-APAIN.EDSC@HRSDC-RHDCC.GC.CA.

1.2 Aperçu

Le présent rapport, comparable au rapport d'analyse de la population active Inuite du Nunavut de 2014, est axé sur trois domaines soulignés dans l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut : l'**intérêt**, la **disponibilité** et le **niveau de préparation** des Inuits du Nunavut à un emploi dans la fonction publique. Ce rapport comprend également une analyse des postes gouvernementaux, de la formation, de la langue et de la culture Inuite dans le contexte de la fonction publique, et des suggestions des Nunavummiuts et des pratiques exemplaires pour améliorer la représentation des Inuits au sein du gouvernement.

1.3 Sources

Le présent rapport s'appuie sur une analyse de différents sondages et de différentes sources de données administratives. Certaines des sources les plus fréquemment utilisées sont énumérées ci-dessous :

Sources de données propres au Nunavut

- Recherche sur l'opinion publique de 2015
- Enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut de 2016
- Groupes de discussion et entrevues avec des informateurs clés de 2017

Exemples d'autres sources de données primaires utilisées

- Enquête auprès des peuples autochtones
- Enquête sur les compétences des adultes de 2012 du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes
- Données administratives internes
- Recensement de 2016

Les sources de données propres au Nunavut ont été développées pour les Inuits du Nunavut par l'entremise d'une collaboration entre le gouvernement du Canada, le gouvernement du Nunavut et Nunavut Tunngavik Inc.

Le rapport accompagne d'autres documents préparés par Emploi et Développement Social Canada (ESDC), tels que les profils des collectivités et le rapport sur la mobilisation des intervenants.

1.4 Remerciements

La conception des nouvelles enquêtes et le contenu du présent rapport, ont grandement tiré parti de la participation du gouvernement du Nunavut et de Nunavut Tunngavik Inc. Les auteurs du rapport souhaitent souligner la participation active ainsi que le temps et les efforts qu'ont consacrés les Nunavummiuts pour répondre aux questions des différentes enquêtes et prendre part aux groupes de discussion et entrevues avec des informateurs clés.

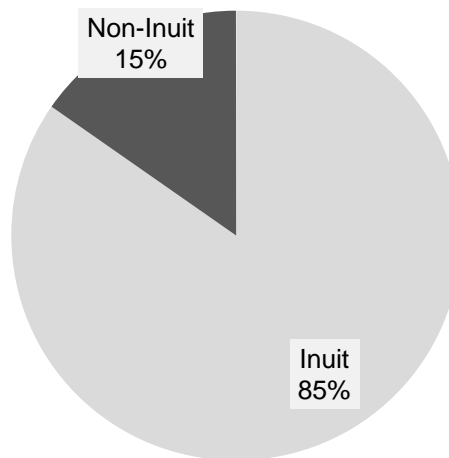
Par ailleurs, nous souhaitons également souligner le soutien apporté par Pilimmaksaivik, Statistique Canada, Services aux Autochtones Canada et le ministère des Relations Couronne-Autochtones et des Affaires du Nord à l'élaboration du présent rapport.

2.0 Principales constatations : démographie et économie

Le Nunavut présente la plus jeune population au Canada et celle qui connaît la plus forte croissance

- Selon le recensement de 2016, les Inuits représentaient 85 % de la population du Nunavut (30 135 personnes sur un total de 35 580) (Figure 1).

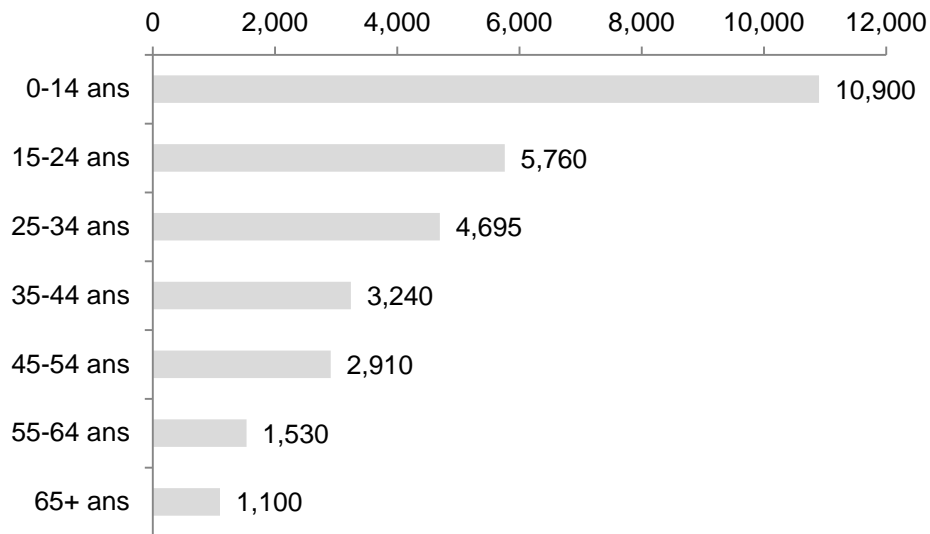
Figure 1: Population du Nunavut



Source: Recensement de 2016

- La population Inuite est relativement jeune – environ la moitié des Inuits du Nunavut sont âgés de moins de 25 ans. Plus précisément, le tiers de cette population a moins de 15 ans (Figure 2).

Figure 2: Âge de la population Inuite au Nunavut



Source: Recensement de 2016

- Une croissance stable de la population est prévue au cours des deux prochaines décennies : d'ici 2036, on estime que la population du Nunavut atteindra 44 000 personnes, dont 86 % d'Inuits (38 000 personnes).

L'économie du Nunavut repose sur un ensemble d'activités salariées et d'activités terrestres liées à la culture Inuit

- La grande majorité des Inuits en âge de travailler (90%) participait à une ou plusieurs activités traditionnelles en 2012.
- Dans la période à l'étude, plus des deux tiers (68 %) des Inuits de 15 ans et plus ont fait de la chasse, de la pêche ou du piégeage, et près de la moitié (45 %) ont cueilli des plantes sauvages.

La fonction publique est l'employeur le plus important au Nunavut

- En 2016, 44 % des Inuits possédant un emploi étaient fonctionnaires (3 835 personnes).
- La croissance prévue de la fonction publique devrait s'appuyer sur une hausse des emplois dans les domaines de la santé et de l'éducation, ainsi que sur l'embauche de personnes qui parlent inuktitut (p. ex. des traducteurs).

- Selon les prévisions, parmi les postes qui devraient connaître la plus forte demande au Nunavut, on recense les postes qui relèvent le plus vraisemblablement de la fonction publique dans les domaines suivants : éducation, soins de santé, postes administratifs et emplois scientifiques.

Une forte croissance de l'économie du Nunavut est prévue, en particulier en ce qui concerne l'industrie de l'extraction de ressources

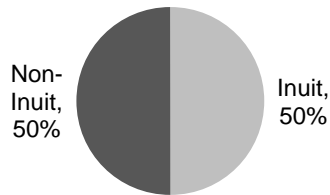
- La fonction publique du Nunavut fera l'objet d'une concurrence en ce qui concerne le recrutement des principaux talents au cours des prochaines années puisque une croissance de nombreux autres secteurs est prévue (exploitation minière, construction, etc.).
- Les niveaux de production du secteur de l'exploitation minière devraient doubler d'ici 2020 par rapport aux chiffres de 2016. Bien qu'une forte croissance de l'industrie minière soit prévue au cours des prochaines années, cette industrie peut subir des cycles abrupts causés par les variations de la demande mondiale pour les minéraux et les ressources.

3.0 Principales constatations : postes gouvernementaux, postes vacants et représentation Inuite

Les Inuits représentent environ la moitié des employés du gouvernement fédéral et du gouvernement du Nunavut

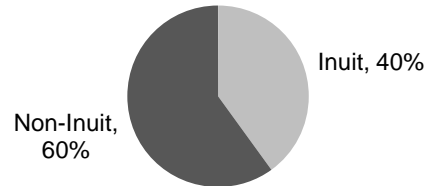
- Les Inuits représentent 50 % des employés du gouvernement du Nunavut (Figure 3) et 40 % des employés du gouvernement du Canada dans le territoire (Figure 4).

Figure 3 : Proportion des employés du gouvernement du Nunavut qui sont Inuits et non-Inuits



Source : Rapport Vers une fonction publique représentative, gouvernement du Nunavut, mars 2017

Figure 4 : Proportion des employés du gouvernement du Canada qui sont Inuits et non-Inuits



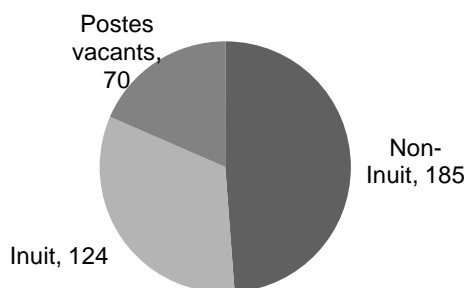
Source : Données internes sur les ressources humaines du gouvernement du Canada de janvier 2017, fondées sur les données fournies dans le Plan pangouvernemental d'embauchage des Inuits de Pilimmaksaivik

- Au sein du gouvernement du Canada et du gouvernement du Nunavut, la représentation des Inuits est la plus élevée dans les postes administratifs, et elle est inférieure dans les postes de gestion et de supervision, ainsi que dans les postes scientifiques et spécialisés. Au sein des administrations municipales, les Inuits sont davantage représentés dans les postes qui exigent généralement un diplôme d'études secondaires, une formation en milieu de travail ou un diplôme collégial; la représentation est inférieure pour les postes de gestion et ceux qui exigent un diplôme universitaire.

Il y a des emplois disponibles dans tous les postes et tous les échelons du gouvernement

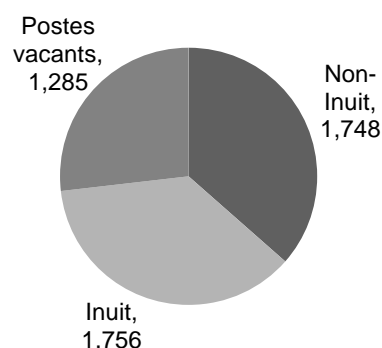
- En 2017, 70 postes étaient vacants au gouvernement du Canada (18 % des 379 postes) (Figure 5) et 1 285 (27 %) étaient vacants au gouvernement du Nunavut (Figure 6).¹ Les employés Inuits représentent 33 % de tous les postes pourvus et vacants au gouvernement du Canada et 37 % de tous les postes pourvus et vacants au gouvernement du Nunavut.

Figure 5 : Postes vacants et employés Inuits et non Inuits du gouvernement du Canada



Source : Données internes sur les ressources humaines du gouvernement du Canada de janvier 2017, fondées sur les données fournies dans le Plan pangouvernemental d'embauchage des Inuits de Pilimmaksaivik

Figure 6 : Postes vacants et employés Inuits et non Inuits du gouvernement du Nunavut



Source : Rapport Vers une fonction publique représentative, gouvernement du Nunavut, mars 2017

- Au gouvernement du Canada, près de la moitié des postes vacants étaient des emplois administratifs (25 postes vacants) ou des emplois de soutien administratif (6), tandis qu'un cinquième du total représentait des postes vacants dans le domaine scientifique (15).
- Au gouvernement du Nunavut, près d'un tiers des postes vacants (35 % des postes vacants, soit 454 postes) était classifié comme des postes spécialisés; la deuxième plus grande part des postes vacants correspondait à des emplois de soutien administratif (28 % des postes vacants, soit 358 postes)².
- Les emplois scientifiques (p. ex. biologistes et autres emplois scientifiques connexes) ainsi que les postes dans le domaine des soins de santé (p. ex. les infirmières agréées) devraient présenter une forte demande au cours des prochaines années.

¹ Cette information est fondée sur le rapport Vers une fonction publique représentative publié en mars (annuellement de 2001 à 2017). Soulignons qu'une partie des postes vacants au gouvernement du Nunavut (GN) pourrait être actuellement pourvus par des employés occasionnels ou intérimaires, ou au moyen de mutations internes.

² Ibid.

Les postes vacants exigent en majorité des études postsecondaires

- Sur les 70 postes vacants au gouvernement du Canada, 41 % nécessitent un certain niveau d'études postsecondaires. Par ailleurs, 12 % des postes vacants exigent des études inférieures à un diplôme du secondaire ou omettent de préciser un niveau d'études minimal, tandis que 43 % des postes vacants exigeaient un diplôme d'études secondaires ou une équivalence approuvée.
- Au gouvernement du Nunavut, plus de la moitié des postes vacants (54 %) exigent généralement un diplôme universitaire, tandis qu'un quart (26 %) des postes vacants exigent un diplôme collégial ou une formation en apprentissage. De plus, 17 % des postes vacants nécessitent généralement un diplôme d'études secondaires ou une formation propre à l'emploi, et 3 % des postes vacants exigent généralement une formation en milieu de travail.

Les travailleurs temporaires et de relève constituent un bassin d'employés potentiels qui peuvent souhaiter obtenir un emploi permanent, à condition de disposer d'un soutien et d'un accès à une formation nécessaire pour assurer la transition

- Les résultats de l'Enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut de 2016 indiquent que la quasi-totalité des employés Inuits non permanents (1 200 personnes, soit 92 %) ont fait part de leur intérêt à obtenir un poste permanent en présentant leur candidature à un poste permanent par le passé ou en indiquant leur intérêt actuel à obtenir un emploi permanent.
- Parmi les personnes souhaitant obtenir un poste permanent, plus de la moitié (51 %) ont déclaré avoir peu ou pas de connaissances à propos du processus d'entrevue, près de 60 % n'étaient pas familières avec le processus d'embauche, et près de la moitié (49 %) avaient peu ou pas de connaissances relatives à la rédaction d'une lettre d'accompagnement ou d'un curriculum vitæ.

D'autres études formelles et supplémentaires pourraient aider les employés Inuits intéressés à se préparer à occuper un emploi dans la fonction publique

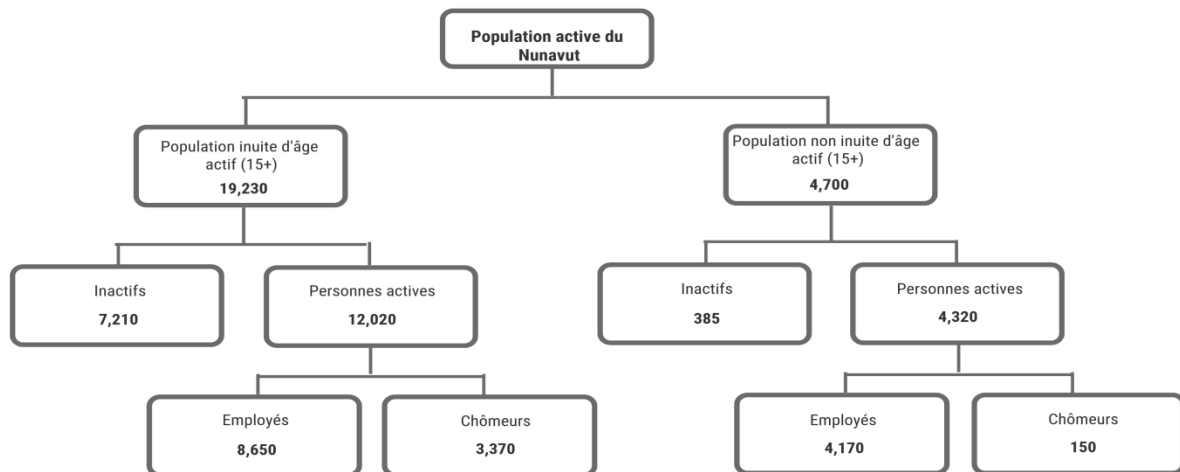
- Les gestionnaires d'embauche ont défini le manque de diplômes ou d'équivalences et le manque d'expérience professionnelle des candidats comme les principaux obstacles à la dotation en personnel.
- Une grande partie des postes vacants dans la fonction publique exige des études postsecondaires

4.0 Principales constatations : disponibilité des Inuits pour un emploi dans la fonction publique

La population active Inuite au Nunavut a augmentée entre 2001 et 2016

- Entre 2001 et 2016, la population active Inuite a augmentée (passant de 8 150 à 12 020) (Figure 7)

Figure 7 : Population active du Nunavut



Source: Recensement de 2016

- En 2016, plus de la moitié des Inuits du Nunavut (63 %) faisaient partie de la population active; on comptait 8 650 personnes occupant un emploi et 3 370 chômeurs.

Les chômeurs Inuits constituent un bassin d'employés potentiels pour la fonction publique, à condition d'être intéressé par un tel emploi et de posséder les compétences nécessaires

- Parmi les Inuits au Nunavut, le nombre de chômeurs et le taux de chômage ont augmenté entre 2011 et 2016. Le nombre de chômeurs Inuits est passé de 2 295 à 3 370, et le taux de chômage est passé de 24 à 28 %.
- En 2016, près d'un tiers des Inuits cherchant un emploi avaient terminé leurs études secondaires (1 190 personnes au total), et le nombre de diplômés du secondaire au chômage était plus important à Iqaluit (130), Arviat (130) et Rankin Inlet (120).
- La plupart des chômeurs Inuits ont indiqué que la pénurie d'emplois (86 %) était la principale raison qui les empêche de trouver un travail, suivi du manque d'éducation ou de formation (56 %) et du manque d'expérience professionnelle (52 %) (Enquête auprès des peuples autochtones de 2012).

Près de deux cinquièmes des Inuits étaient inactifs; cependant, certains d'entre eux souhaitent peut-être obtenir un travail

- Le nombre d'Inuits inactifs a diminué entre 2011 et 2016, passant de 7 435 à 7 210 personnes. La proportion d'Inuits inactifs a aussi diminué, passant de 43 % en 2011 à 37 % en 2016.
- Parmi les Inuits inactifs en âge de travailler, 29 % (2 070 Inuits) suivaient des études en 2015-2016. Près de la moitié (49 %, soit 1 880 personnes) des Inuits âgés de 15 à 29 ans ne faisant pas partie de la population active suivaient des études, comparés à 5 % (185 personnes) des personnes âgées de 30 ans et plus qui ne faisaient pas partie de la population active.
- D'après l'enquête auprès des peuples autochtones, nous savons que certains Inuits inactifs souhaitent obtenir un emploi.

Les services de garde d'enfants, la santé et les traumatismes historiques ont une incidence sur la disponibilité des Inuits pour la formation et l'emploi

- Au total, 27 % des employés Inuits et 24 % des employés non Inuits ont indiqué que la disponibilité de services de garde d'enfants constituait l'une des trois principales solutions pour augmenter l'emploi des Inuits à la fonction publique au Nunavut (Enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut de 2016).

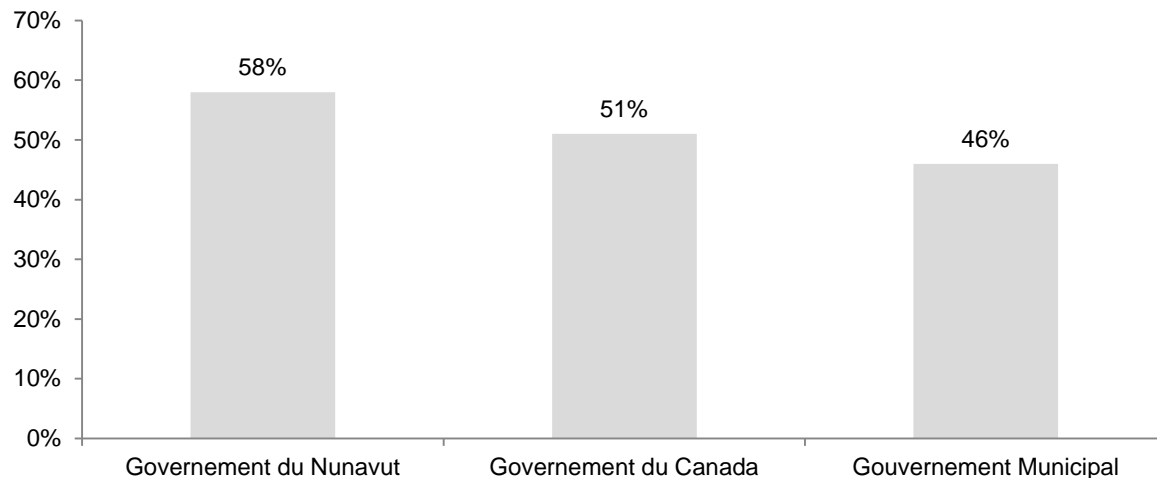
- D'après la Recherche sur l'opinion publique de 2015, 23 % des Inuits non fonctionnaires ont indiqué avoir des problèmes de santé qui les empêcheraient de travailler dans la fonction publique.
- Les traumatismes historiques liés aux pensionnats indiens ont produit des effets intergénérationnels sur les Inuits du Nunavut sur le plan des activités traditionnelles, des études, de l'emploi, du revenu, de la sécurité alimentaire et de la santé physique et mentale. Les traumatismes collectifs ressentis par les Inuits, y compris les expériences liées au colonialisme et aux pensionnats indiens, sont détaillés dans le Rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et dans le Rapport final de la Commission Qikiqtani Truth : Achieving Saimaqtigiingniq. Ces deux rapports contiennent une description détaillée de ces expériences et répercussions.

5.0 Principales constatations : intérêt envers un emploi dans la fonction publique

Plus de la moitié des Inuits qui ne font pas partie de la fonction publique souhaitent travailler au gouvernement du Nunavut ou au gouvernement du Canada, et les femmes Inuites sont plus susceptibles de présenter leur candidature et d'être embauchées

- Tel qu'indiqué dans la figure 8, 58 % des répondants Inuits au sondage de recherche sur l'opinion publique qui n'étaient pas fonctionnaires ont déclaré qu'ils souhaitent obtenir un emploi au gouvernement du Nunavut, et 51 % souhaitent obtenir un emploi au gouvernement du Canada (Figure 8).

Figure 8 : Intérêt pour un emploi dans la fonction publique

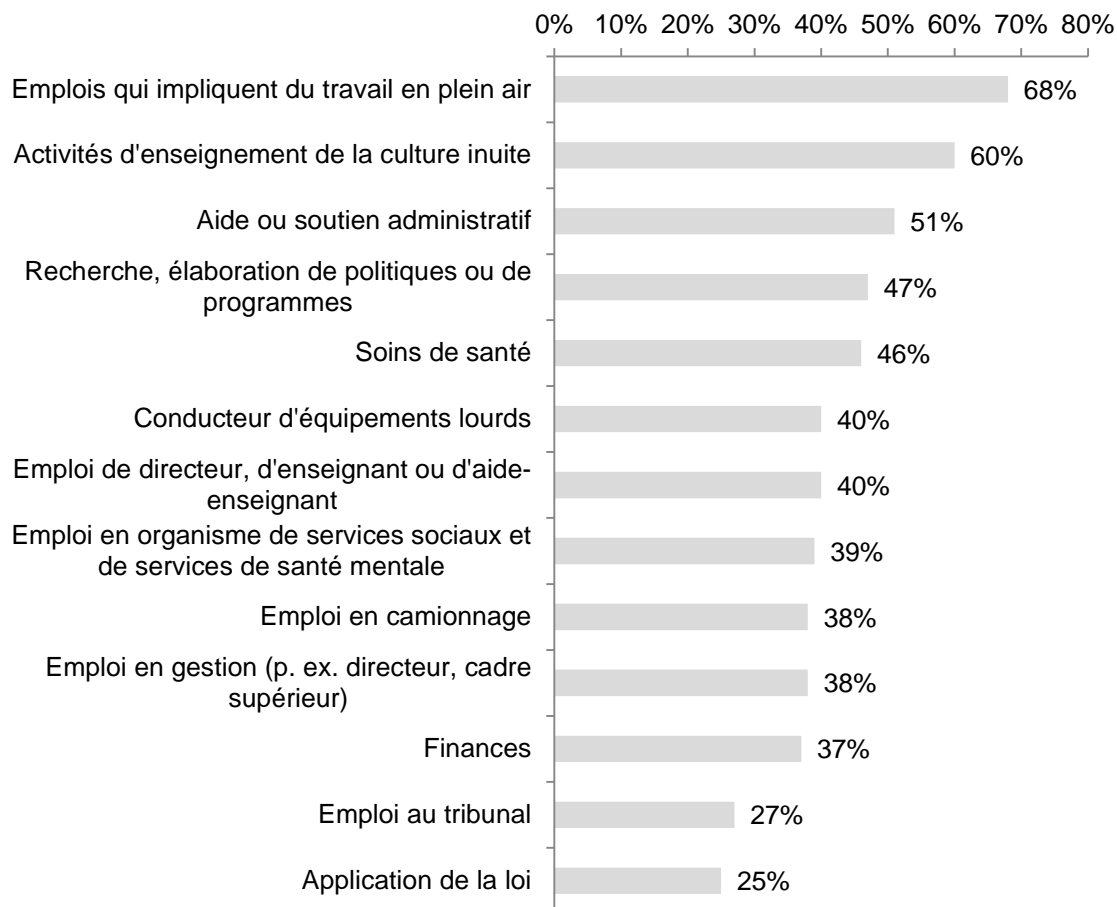


Source: Recherche sur l'opinion publique de 2015

Remarque: L'intérêt est calculé en fonction des réponses des Inuits qui ne travaillent pas au gouvernement en ce moment.

- Les Inuits s'intéressaient surtout aux emplois en plein air (68 %), à l'enseignement des activités culturelles Inuites (60 %), puis au travail administratif (51 %) (Figure 9). Bien que de nombreux Inuits s'intéressent à des emplois qui demandent un travail à l'extérieur, seulement 5 % s'intéressent à ceux qui consistent uniquement en un travail à l'extérieur.

Figure 9 : Type de travail gouvernemental qui intéresse les Inuits qui ne travaillent pas actuellement pour le gouvernement



Source : Recherche sur l'opinion publique de 2015

Remarque : L'intérêt est calculé en fonction des réponses des Inuits qui ne travaillent pas au gouvernement en ce moment.

- Au gouvernement du Nunavut, on a constaté qu'il y avait cinq candidatures Inuites pour chaque poste en 2016-2017.
- Sur 2 906 candidatures d'Inuits du Nunavut reçues par le gouvernement du Nunavut en 2016-2017, 73 % des candidatures provenaient de femmes et 27 % d'homme.
- Bien que la majorité des personnes embauchées par le gouvernement du Nunavut étaient des femmes Inuites, la proportion d'hommes Inuits embauchés a augmenté entre 2015-2016 et 2016-2017, passant de 15 à 26 %.
- Le gouvernement du Canada a reçu 128 candidatures d'Inuits du Nunavut pour des postes annoncés à l'externe en 2016-2017. Le gouvernement du Canada a reçu en moyenne trois candidatures d'Inuits du Nunavut pour chaque poste annoncé en 2016-2017, ce qui

correspond à une légère hausse par rapport à la moyenne observée en 2015-2016, soit une candidature d'Inuits du Nunavut par poste annoncé.

L'intérêt des Inuits envers la fonction publique peut varier en fonction de la perception du soutien apporté à la culture Inuite et de l'emplacement des postes gouvernementaux

- Certains Inuits (36 % de ceux qui ne travaillent pas actuellement pour le gouvernement) qui ne poseraient pas leur candidature à un poste au gouvernement pourraient changer d'avis s'ils savaient que le milieu de travail appuie la culture Inuite.
- De nombreux Inuits (25 % de ceux qui n'occupent pas actuellement un poste de fonctionnaire) qui ne sont pas intéressés par un emploi gouvernemental présenteraient leur candidature si l'emploi offert se trouvait au sein de leur collectivité.

Bien qu'une grande majorité d'Inuits soit satisfaits de leur emploi dans la fonction publique, certains aspects de leurs postes suscitent de l'insatisfaction

- À l'échelle du gouvernement du Nunavut et du gouvernement du Canada, 92 % des employés Inuits ont déclaré qu'ils sont généralement satisfaits de leur emploi.
- Les principaux facteurs de satisfaction des fonctionnaires Inuits comprennent la flexibilité des heures de travail, les avantages sociaux et les relations avec les collègues. Les employés du gouvernement du Nunavut ont également mis en avant le fait de pouvoir travailler dans la collectivité de leur choix, tandis que les employés du gouvernement du Canada ont cité la sécurité d'emploi et les logements destinés au personnel.
- Les employés du gouvernement du Canada et du gouvernement du Nunavut ont décrit les points suivants comme des enjeux préoccupants : l'offre en matière de services de garde d'enfants, le soutien apporté au perfectionnement et à l'avancement professionnels, et le taux de roulement du personnel. Au sein du gouvernement du Nunavut, l'offre de logements pour le personnel et d'indemnités de logement ont également été soulignées comme des domaines de préoccupation.

Le manque de logements adéquats, abordables et de qualité au Nunavut peut entraver l'intérêt envers les emplois gouvernementaux, en particulier dans les cas où l'employeur ne garantit pas l'accès à un logement même s'il demande à un futur employé de déménager pour occuper un poste dans la fonction publique (ou pour suivre une formation)

- Le Nunavut connaît une pénurie de logements adéquats et abordables qui s'est intensifiée en raison de la forte croissance de la population, de l'isolement et du coût élevé des matériaux de construction, ainsi que de la détérioration accélérée des logements en raison du climat nordique. Les intervenants ont relevé que la pénurie de logements pouvait causer

des difficultés pour l'accès à la formation et à l'éducation, et miner les intentions de déménager dans le but d'obtenir un emploi.

- Plusieurs postes du gouvernement du Canada et du gouvernement du Nunavut proposent des logements réservés au personnel afin de faciliter le recrutement. De nombreux employés, en particulier ceux qui travaillent pour le gouvernement du Canada, sont satisfaits de la disponibilité de logements réservés au personnel. Cependant, une part significative des employés du gouvernement du Nunavut était très insatisfaite de la disponibilité de logements pour le personnel (37 %), ce qui pourrait se traduire par un obstacle aux efforts visant à susciter l'intérêt pour un emploi au gouvernement du Nunavut parmi les Inuits.
- Même si la politique en matière de logement du gouvernement du Nunavut a été conçue afin d'attribuer un logement de manière transparente et équitable aux employés admissibles, l'ordre de priorité en fonction de la catégorie d'emploi pourrait potentiellement nuire aux Inuits qui occupent, pour la plupart, des emplois administratifs.

Une plus grande proportion des fonctionnaires Inuits a été promue au cours des 12 derniers mois par rapport aux employés non Inuits

- Les Inuits représentent 61 % des employés gouvernementaux ayant reçu une promotion au cours des 12 derniers mois.

L'intérêt à occuper un emploi permanent est élevé parmi les Inuits qui occupent actuellement un emploi temporaire; ces derniers représentent donc un bassin de travailleurs Inuits intéressés et disponibles

- Parmi les 1 310 employés gouvernementaux Inuits non permanents, 1 200 (92 %) sont intéressés de manière générale par un poste permanent, soit parce qu'ils ont présenté leur candidature par le passé ou qu'ils ont fait part de leur intérêt actuel.
- Parmi tous les employés Inuits non permanents, 720 (55 %) ont déjà présenté leur candidature à un poste permanent au moins une fois par le passé.
- Un total de 590 fonctionnaires Inuits qui occupent un poste à durée déterminée n'a jamais présenté leur candidature pour un poste permanent. Au sein de ce groupe, on estime que 470^e personnes (80 %^e) seraient intéressées par un poste gouvernemental permanent au Nunavut.

6.0 Principales constatations : niveau de préparation des Inuits au Nunavut

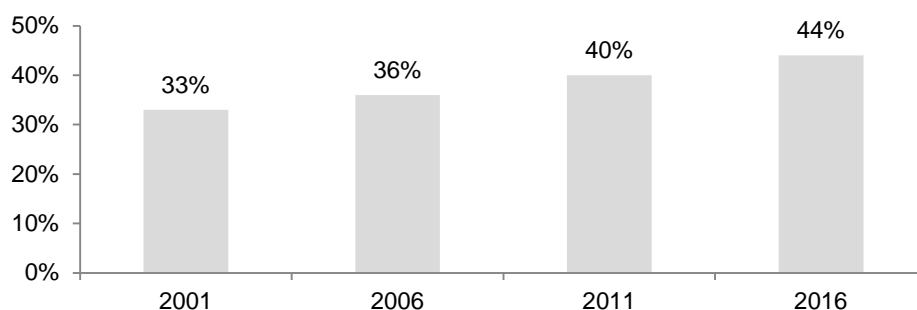
Le manque d'éducation et d'expérience professionnelle ont été désignés comme des obstacles à l'accès à des postes gouvernementaux et aux promotions ultérieures pour les Inuits

- Les résultats de l'Enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut de 2016 indiquent que la majorité des employés ayant des responsabilités en matière d'embauche ont signalé un niveau de scolarité insuffisant (66 %, ou 210 personnes) et un manque d'expérience professionnelle (59 %, ou 190 personnes) comme des obstacles à l'embauche.
- Bien que de nombreux Inuits reconnaissent la nécessité de suivre une formation, peu d'entre eux y parviennent en raison des obstacles liés aux obligations familiales et au manque de possibilités de formation dans leur localité. Les résultats du sondage de recherche sur l'opinion publique de 2015 indiquent que la plupart de ces personnes (90 %) seraient prêtes à suivre des études sans frais dans leur collectivité, et que trois quarts d'entre elles seraient prêtes à suivre des cours en ligne (75 %).

Parmi les employés gouvernementaux, les superviseurs Inuits étaient plus susceptibles de présenter des niveaux de scolarité plus élevés que les Inuits n'occupant pas de postes de supervision

- En effet, 90 % des superviseurs ont terminé des études secondaires ou postsecondaires, comparativement à 79 % des personnes n'occupant pas un poste de supervision.
- Ces pourcentages sont plus élevés que ceux observés chez tous les Inuits du Nunavut âgés de 20 ans ou plus (Figure 10). En 2016, 44 % des Inuits (de 20 ans ou plus) avaient terminé des études secondaires ou supérieures.
- La proportion d'Inuits de 20 ans et plus qui ont terminé des études secondaires ou supérieures est passée de 33 % en 2001 à 44 % en 2016 (Figure 10).

Figure 10 : Proportion d'Inuits (de 20 ans et plus) qui ont achevé au moins des études secondaires, 2001-2016



Source : Recensement/Enquête nationale auprès des ménages de 2001, 2006, 2011 et 2016

Le développement des compétences pourrait améliorer le niveau de préparation des Inuits pour un emploi dans la fonction publique

- Les principaux écarts³ entre les compétences des Inuits employés par le gouvernement et de ceux qui ne travaillent pas pour le gouvernement concernaient :
 - la recherche et l'analyse;
 - l'informatique et les technologies de l'information;
 - la dactylographie et la rédaction;
 - la saisie de données et l'organisation de fichiers;
 - les compétences en gestion.

Par conséquent, le développement de ces compétences chez les Inuits qui s'intéressent à un emploi dans la fonction publique pourrait les préparer à un tel poste.

- Les Inuits fonctionnaires étaient plus susceptibles de disposer de ces compétences que ceux qui travaillent dans le secteur privé et que ceux intéressés par un poste de fonctionnaire. Les postes vacants dans la fonction publique (soutien administratif, emploi scientifique, etc.) sont plus susceptibles de nécessiter plusieurs de ces compétences.

La sensibilisation à l'égard des processus d'embauche et des exigences liées aux possibilités d'emploi actuelles pourrait améliorer l'accès des Inuits à des postes de fonctionnaire et leur avancement professionnel au moyen de concours

- Au total, 43 % des employés Inuits ont déclaré avoir une légère ou aucune connaissance quant à la manière de mener une entrevue efficacement, tandis que 36 % étaient peu ou pas familiarisés avec les étapes des processus d'embauche, et 34 % avaient une légère ou aucune connaissance quant à la manière de rédiger un curriculum vitae et une lettre d'accompagnement. Les récents groupes de discussion avec les intervenants Nunavummiuts ont également permis de déterminer qu'il y a du soutien pour élargir ce type de formation.

³ On a relevé les lacunes en matière de compétences en examinant les différences entre les compétences utilisées par les fonctionnaires Inuits et les Inuits qui s'intéressaient à la fonction publique.

7.0 Principales constatations : améliorer le niveau de préparation grâce à la formation

Les Inuits qui ne travaillent pas dans la fonction publique se heurtent à des obstacles en matière d'accès à l'éducation et à la formation

- Au total, 57 % des Inuits qui ne travaillent pas pour le gouvernement (mais qui aimeraient le faire) croient qu'ils auraient besoin de plus de formation pour être en mesure de postuler [Recherche sur l'opinion publique 2015].
- Les Inuits qui n'occupent pas un emploi gouvernemental ont évoqué les raisons suivantes les empêchant de suivre des études ou une formation : les responsabilités familiales (27 %), et le manque de possibilités d'études postsecondaires ou de formation dans leur collectivité (15 %) [Recherche sur l'opinion publique de 2015].

L'amélioration des compétences en mathématiques et en sciences pourrait améliorer le niveau de préparation pour les postes en demande

- Au sein du gouvernement du Canada, 23 % des postes vacants nécessitent un diplôme dans un domaine scientifique. Cependant, peu d'Inuits du Nunavut disposent d'un tel diplôme (10 personnes en 2016).

En dépit des niveaux d'intérêt élevés à l'égard d'une formation supplémentaire, les Inuits ont indiqué que le manque de connaissance à propos de ces possibilités constituait un frein à l'emploi

- Les fonctionnaires Inuits actuels ont évoqué que le deuxième obstacle le plus fréquent au suivi d'une formation était le manque de connaissances à propos des cours offerts.

Les fonctionnaires Inuits qui ont suivi une formation étaient plus susceptibles de l'avoir fait avec le soutien de leur superviseur ou de leurs collègues, par rapport aux fonctionnaires non Inuits. De manière générale, les fonctionnaires Inuits étaient moins susceptibles d'avoir suivi une formation au cours de la dernière année en comparaison avec les fonctionnaires non Inuits

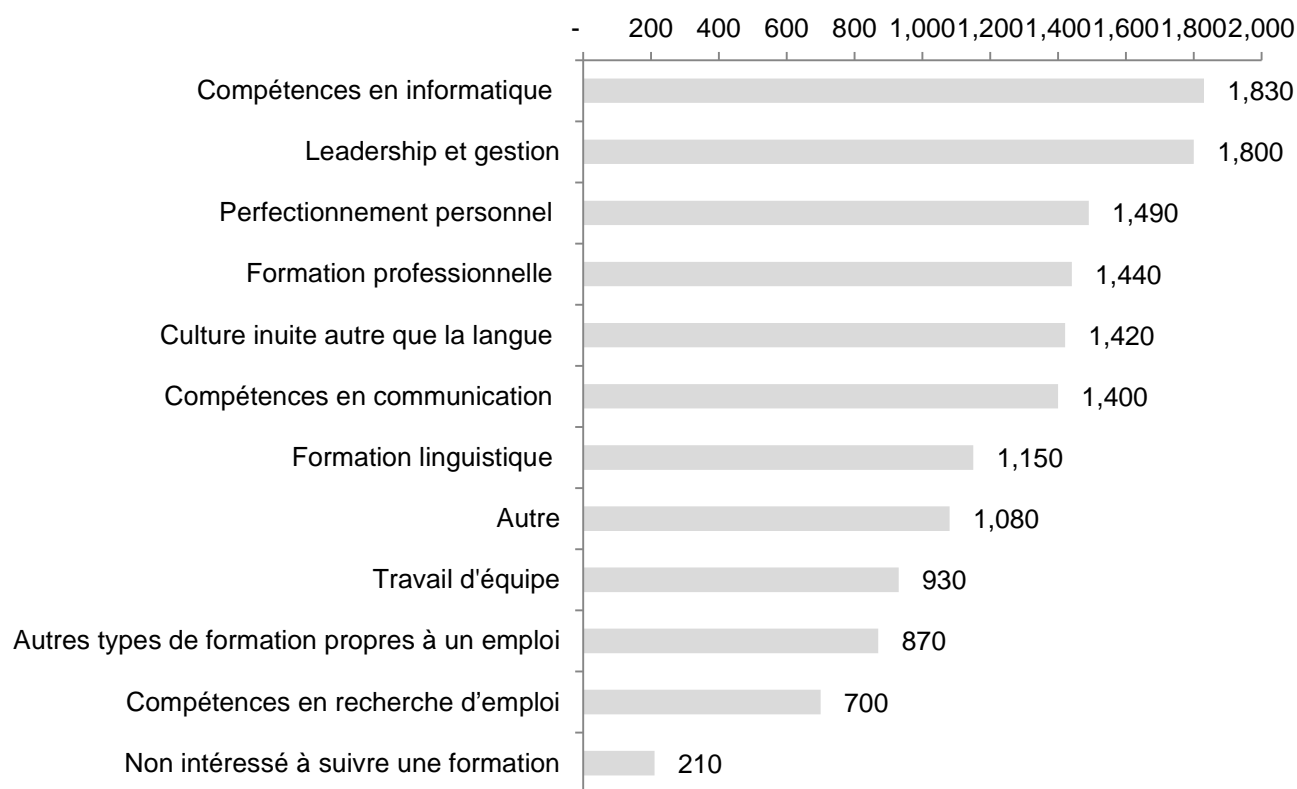
- Près de la moitié des employés gouvernementaux Inuits (45 %) ont indiqué ne pas avoir suivi une formation au cours de la dernière année, par rapport à environ un cinquième des fonctionnaires non Inuits (18 %).
- Les Inuits qui ont suivi une formation formelle au cours de la dernière année étaient plus susceptibles que les non-Inuits d'indiquer avoir suivi cette formation sur les encouragements

de leur superviseur ou de leurs collègues, ou parce que le superviseur exigeait de la suivre. Les non-Inuits étaient plus susceptibles d'avoir suivi une formation en fonction de leurs intérêts personnels, parce que cela facilitait leur poste actuel, pour réaliser des objectifs professionnels ou parce que cela était requis.

Les compétences en informatique, en leadership et en gestion correspondaient aux domaines de formation les plus intéressants pour la majorité des employés Inuits

- Les formations qui intéressent le plus les fonctionnaires Inuits portent sur les compétences en informatique (1 830 fonctionnaires Inuits étaient intéressés), suivies par le leadership et la gestion (1 800), le perfectionnement personnel (1 490) et la formation professionnelle (1 440) (Figure 11). Plus de la moitié des fonctionnaires Inuits (53 %) et non Inuits (59 %) s'intéressaient à la formation en leadership et en gestion.

Figure 11 : Types de formation les plus intéressants pour les employés gouvernementaux Inuits



Source : Enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut de 2016

- Malgré un intérêt élevé, relativement peu d’Inuits avaient une formation de ce type.
- Les Inuits qui s’intéressent à la formation en gestion et en leadership sont plus susceptibles d’être âgés de 30 à 39 ans et d’avoir un diplôme d’études secondaires ou collégiales que les autres.

Les pratiques exemplaires visant à améliorer la formation des Inuits comprennent la mise au point de formations complètes et pertinentes du point de vue culturel

- Les participants aux groupes de discussion et aux entrevues ont fait état des leçons suivantes sur les méthodes et le contenu de la formation permettant de mieux préparer les candidats à un emploi dans la fonction publique :
 - Recours à des méthodes de formation variées : options en ligne, modulaires et offertes dans les localités;
 - Approche holistique de la formation avec des tuteurs et un réseau de soutien solide pour les apprenants;
 - Intégration de contenu pertinent sur le plan culturel;
 - Formation permettant d’acquérir des compétences professionnelles et personnelles et des valeurs et attitudes Inuites.

8.0 Principales constatations : la culture et la langue Inuites dans le contexte des postes gouvernementaux

La plupart des fonctionnaires Inuits se sentent les bienvenus et utilisent l'Inuktitut au travail

- Quatre-vingt-sept pour cent des employés Inuits du gouvernement ont dit se sentir bienvenus et inclus dans leur milieu de travail. Huit pour cent n'étaient pas d'accord avec cet énoncé (Tableau 1).

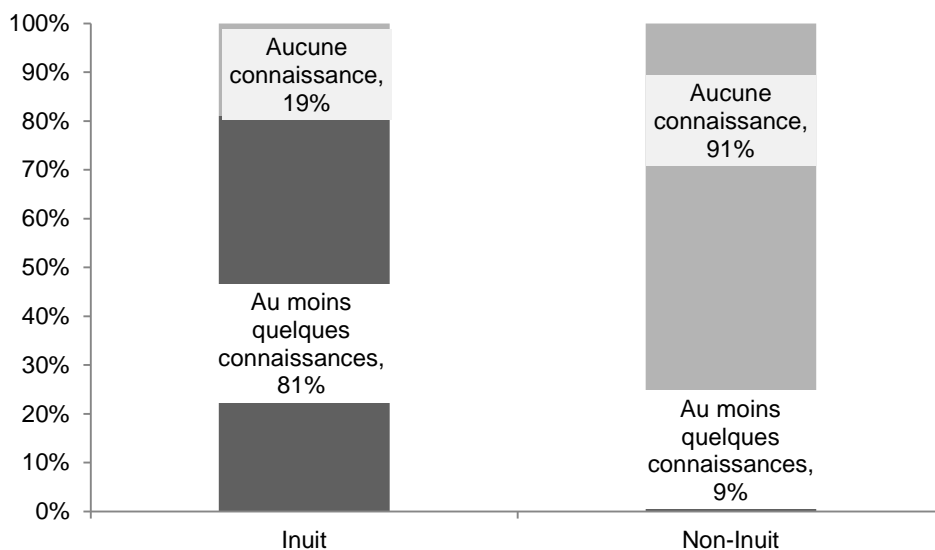
Tableau 1 : Le degré avec lequel les employés gouvernementaux Inuits estiment que les milieux de travail intègrent les valeurs sociétales Inuites et les connaissances traditionnelles des Inuits (Inuit Qaujimaqatigiinniq)

Valeurs sociétales Inuites et connaissances traditionnelles des Inuits	Fortement en accord ou plutôt d'accord	Ni en accord, ni en désaccord	Plutôt en désaccord ou fortement en désaccord
Le respect à l'endroit des collègues de travail, les relations de travail positives et l'estime à l'égard des autres personnes sont encouragés (Inuuqatigiitsiarniq)	81%	10%	10%
Je me sens bien accueilli et inclus (Tunnganarniq)	87%	5%	8%
J'ai la souplesse de prendre part à des activités culturelles ou d'un autre type hors de mon lieu de travail pendant les heures de travail (Pijitsirniq)	74%	14%	12%
Les décisions sont prises sur la base d'un travail d'équipe, de coopération et de consensus (Aajiiqatigiinniq)	77%	11%	13%
Je me sens soutenu pour acquérir de nouvelles compétences liées à l'emploi (Pilimmaksarniq ou Pijariuqsarniq)	74%	15%	12%
Nous partageons une même compréhension des buts et une vision de ce que nous tentons d'accomplir (Piliriqatigiinniq ou Ikajuqtiigiinniq)	78%	11%	11%
Les idées sont les bienvenues. Nous sommes incités à découvrir de nouvelles manières de faire les choses (Qanuqtuurniq)	83%	8%	9%
La connaissance de l'environnement et du territoire du Nunavut est valorisée (Avatittinnik Kamatsiarniq)	75%	15%	10%

Source : Enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut de 2016

- Quatre fonctionnaires Inuits sur cinq ont dit maîtriser au moins un peu⁴ l'inuktitut ou l'inuinnaqtun (Figure 12). Parmi ceux-ci, 85 % utilisent l'inuktitut au travail; 33 % seulement s'en servent pour communiquer avec leurs superviseurs et 83 % pour communiquer avec leurs collègues.

Figure 12 : Connaissance de l'inuktitut ou de l'inuinnaqtun parmi les employés gouvernementaux Inuits et non Inuits



Source : Enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut de 2016

- En 2016, 86 % des Inuits du Nunavut parlaient le plus souvent ou régulièrement une langue Inuite à la maison. Ce pourcentage est semblable à celui observé en 2006 (85 %). La proportion de personnes dont l'inuktitut était la première langue employée à la maison est passée de 64 % à 60 % entre 2006 et 2016 [Recensements de 2006 et 2016].
- En 2016, 78 % des Inuits du Nunavut utilisaient le plus souvent ou régulièrement une langue Inuite au travail. Ce chiffre est semblable à celui de 2006 (80 %). La proportion de personnes ayant utilisé l'inuktitut comme langue principale au travail a diminué de 41 % à 38 % entre 2006 et 2016 [Recensements de 2006 et 2016].

Les valeurs sociétales Inuites et les connaissances traditionnelles des Inuits (Inuit Qaujimagatuqangit) en milieu de travail sont directement liées à la satisfaction et au maintien en poste des fonctionnaires Inuits

- La perception par les fonctionnaires Inuits à l'égard des valeurs sociétales Inuites et des connaissances traditionnelles des Inuits en milieu de travail est directement liée à leur satisfaction au travail, à leur intérêt à demeurer fonctionnaire, et à leur intérêt pour l'apprentissage informel en milieu de travail.

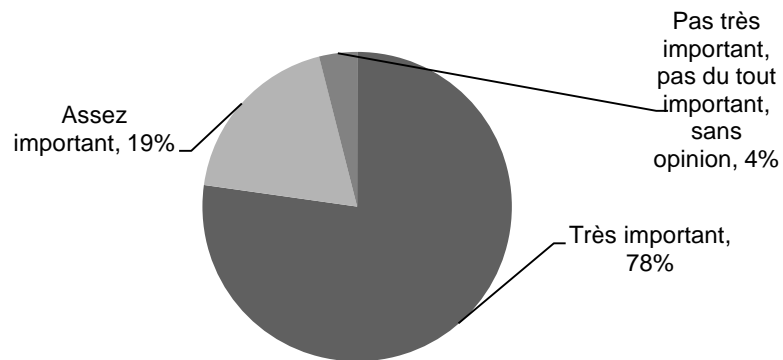
⁴ Ces répondants ont indiqué avoir suffisamment de connaissances de ces langues pour les utiliser au travail.

- Parmi les fonctionnaires Inuits qui envisageaient de quitter leur poste actuel, l'une des raisons les plus fréquemment évoquées pour chercher un autre emploi consistait à vouloir utiliser les connaissances portant sur la société, la culture et l'économie Inuites.
- Les personnes embauchées plus récemment étaient plus susceptibles que celles en poste depuis plus longtemps d'indiquer que leurs connaissances de la culture, de la société et de l'économie Inuites étaient requises pour l'obtention de leur emploi actuel.

Les fonctionnaires Inuits jugent important le fait de pouvoir parler l'Inuktitut au travail

- Chez les employés Inuits du gouvernement qui ont indiqué maîtriser au moins un peu l'inuktitut ou l'inuinnaqtun, la plupart (78 %) considèrent qu'il est très important de pouvoir utiliser ces langues dans leur milieu de travail (Figure 13).

Figure 13 : Importance de l'utilisation des langues Inuites au travail (parmi les employés gouvernementaux Inuits qui ont au moins quelques connaissances de l'Inuktitut ou de l'Inuinnaqtun)



Source : Enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut de 2016

- Le fait de pouvoir parler l'Inuktitut au travail est positivement lié à l'intérêt des fonctionnaires Inuits à conserver un poste de fonctionnaire au Nunavut, à l'intérêt envers des études supérieures et à l'intérêt envers une formation en leadership ou en gestion.

Un fonctionnaire Inuit sur trois est intéressé à suivre une formation linguistique liée à son emploi. Cependant, peu d'employés Inuits ont suivi une formation linguistique au cours de la dernière année

- En effet, 36 % des fonctionnaires Inuits souhaitent suivre une formation linguistique. Ce chiffre atteint 59 % pour les employés non Inuits.
- Cependant, 6 % des fonctionnaires Inuits ont suivi une formation linguistique au cours de la dernière année. À titre de comparaison, ce chiffre est de 13 % pour les employés non Inuits.

9.0 Principales constatations : profils des fonctionnaires

Les fonctionnaires Inuits représentent plus de la moitié de tous les employés gouvernementaux, mais moins de la moitié de l'ensemble des superviseurs

- Dans l'ensemble, au Nunavut, 53 % des fonctionnaires sont des Inuits; 47 % ne le sont pas.
- Plus de la moitié des employés non permanents sont des Inuits (52 %). De plus, plus du tiers des employés Inuits sont des employés non permanents (36 %).
- 44 % des superviseurs au Nunavut sont des Inuits. Les fonctionnaires Inuits sont moins susceptibles d'occuper un poste de superviseur que les non-Inuits (23 % par rapport à 32 %).

Comparés aux femmes Inuites, les hommes Inuits sont en général sous-représentés dans la fonction publique au Nunavut. Parmi les fonctionnaires Inuits, les femmes sont surreprésentées dans les postes temporaires et sous-représentées dans les postes de supervision

- Les fonctionnaires Inuits sont en grande majorité des femmes (82 %). Avec 88 % de fonctionnaires Inuits de sexe féminin occupant un poste temporaire, les femmes Inuites sont plus susceptibles que les hommes Inuits à occuper des emplois à durée déterminée (39 % par rapport à 23 %).
- Alors que 70 % des superviseurs Inuits au gouvernement sont des femmes, les hommes Inuits sont près de deux fois plus susceptibles d'être superviseur que les femmes Inuites (36 % par rapport à 20 %).

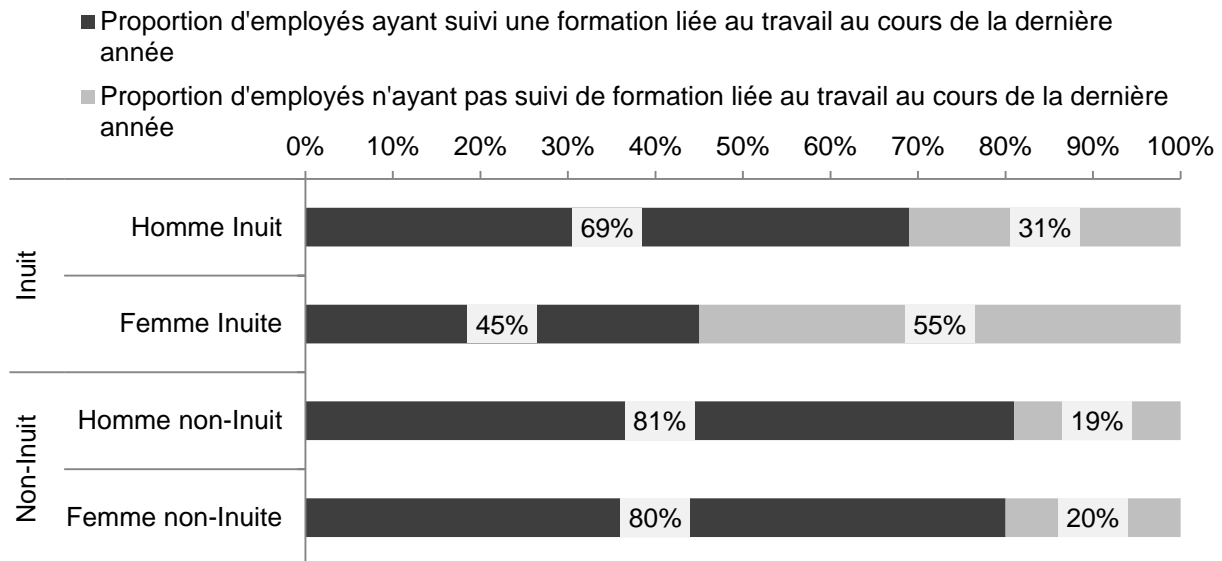
La plupart des fonctionnaires Inuits disposent d'au moins quelques connaissances en Inuktitut, peu importe leur sexe

- Près de 80 % des fonctionnaires Inuits et seulement 9 % des employés non Inuits disposent d'au moins quelques connaissances en inuktitut ou inuinnaqtun. Les femmes et les hommes Inuits sont tout aussi susceptibles d'avoir des connaissances dans ces deux langues.

La participation autodéclarée à la formation relative à l'emploi en général et à une formation en gestion et en leadership au cours de la dernière année est bien moins élevée pour les fonctionnaires Inuits que pour les fonctionnaires non Inuits, sans égard au type d'emploi et au sexe. Parmi les employés Inuits, on note des différences significatives en fonction du type d'emploi et du sexe

- Comparés aux non-Inuits, les Inuits sont près de 40 % moins susceptibles d'avoir suivi une formation relative à l'emploi (50 % par rapport à 81 %), et près de 60 % moins susceptibles d'avoir suivi une formation en gestion ou en leadership (9 % par rapport à 20 %) au cours de la dernière année. Ce contraste en fonction de l'identité Inuite est davantage observé chez les femmes.
- Chez les fonctionnaires Inuits, les hommes étaient plus susceptibles d'avoir suivi une formation liée à l'emploi au cours de la dernière année que les femmes (69 % contre 45 %). La répartition selon le sexe des fonctionnaires non Inuits qui avaient suivi une formation au cours de la dernière année est semblable (Figure 14).

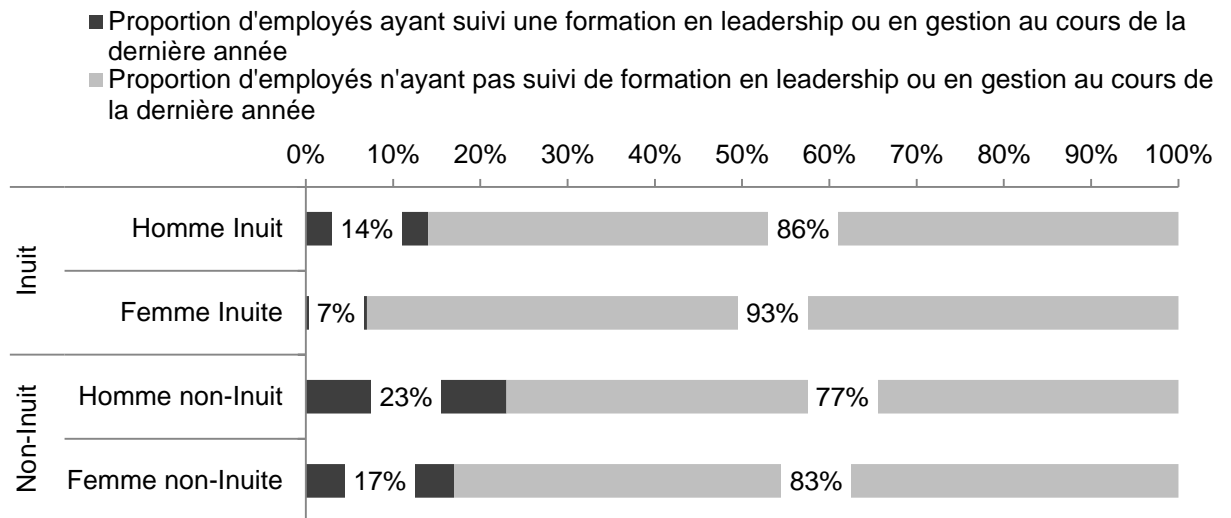
Figure 14 : Employés gouvernementaux Inuits et non Inuits qui ont suivi une formation liée au travail au cours de la dernière année, par sexe



Source : Enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut de 2016

- Les fonctionnaires Inuits de sexe masculin étaient plus susceptibles d'avoir suivi une formation en leadership et en gestion au cours de l'année précédente que les fonctionnaires Inuites de sexe féminin, dans une proportion de 14 % contre 7 % (Figure 15). Il n'y avait pas de différence statistiquement significative dans la proportion d'employés du gouvernement non Inuits de sexe masculin et de sexe féminin ayant suivi une formation en leadership et en gestion.

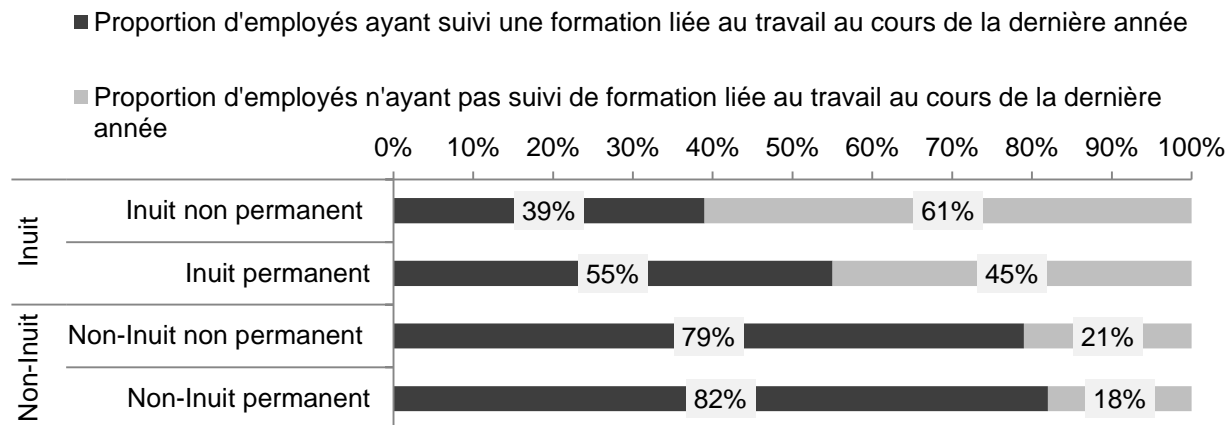
Figure 15 : Employés gouvernementaux Inuits et non Inuits qui ont suivi une formation en leadership ou en gestion au cours de la dernière année, par sexe



Source : Enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut de 2016

- Chez les Inuits, 39 % des employés non permanents ont suivi une formation liée à leur emploi au cours de l'année précédente, comparativement à 55 % des employés permanents (Figure 16). Environ 80 % des non-Inuits ont suivi une formation liée à l'emploi au cours de l'année précédente, sans égard au type d'emploi.

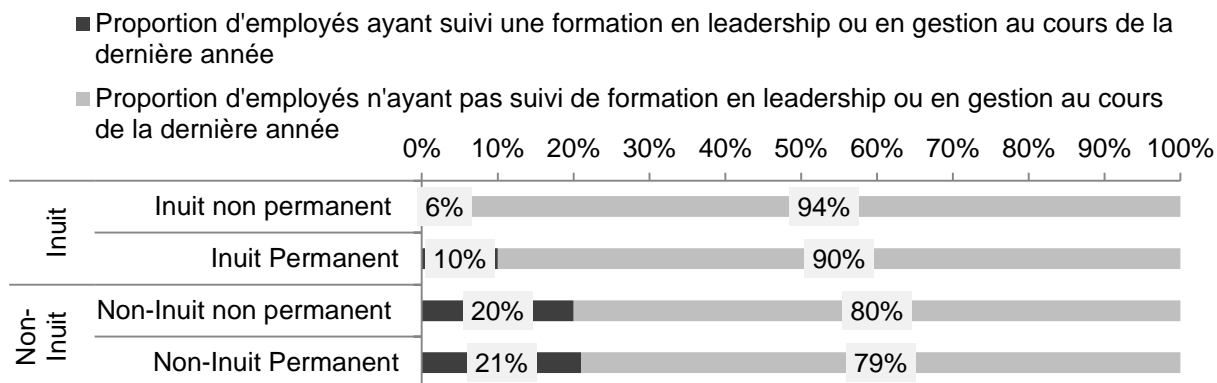
Figure 16 : Employés Inuits et non Inuits qui ont suivi une formation liée au travail, en fonction de la situation d'emploi (permanent ou non permanent)



Source : Enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut de 2016

- Chez les Inuits, les employés non permanents sont moins susceptibles que les employés permanents d'avoir suivi une formation en gestion et en leadership au cours de l'année précédente (6 % contre 10 %) (Figure 17). Environ un employé non Inuit sur cinq, que son poste soit permanent ou non, a suivi une formation en gestion et en leadership au cours de l'année précédente.

Figure 17 : Employés Inuits et non Inuits qui ont suivi une formation en leadership ou en gestion, en fonction de la situation d'emploi (permanent ou non permanent)



Source : Enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut de 2016

10.0 Principales constatations : suggestions et pratiques exemplaires des Nunavummiuts quant à l'embauche d'Inuits dans la fonction publique

Les intervenants Nunavummiuts constituent une excellente source pour identifier les pratiques exemplaires existantes et recueillir des suggestions

- Même si les taux de représentation des Inuits au sein de la fonction publique demeurent moins élevés que les niveaux de représentation au Nunavut, on note de nombreux cas où les Inuits excellent dans le secteur public.
- Grâce à des séances de mobilisation des intervenants et à la participation aux enquêtes, les Nunavummiuts ont fourni des exemples de pratiques exemplaires et des suggestions afin d'éliminer les obstacles à l'emploi et de favoriser un milieu de travail au sein duquel les Inuits peuvent s'épanouir dans la fonction publique (figure 13).
- À Iqaluit, un tiers des employés fédéraux Inuits, de même que plusieurs employés et gestionnaires du gouvernement du Nunavut, ont participé à des séances de mobilisation des intervenants.
- Dans la région de Kivalliq, les participants étaient des employés et gestionnaires des gouvernements fédéral et territorial et des administrations municipales, des travailleurs de relève et des enseignants suppléants, des fournisseurs de formation et du personnel d'établissements secondaires, des jeunes diplômés et des étudiants suivant une formation, des agents de perfectionnement professionnel et des employés et gestionnaires chargés des ressources humaines.

Les suggestions et les pratiques exemplaires des intervenants Nunavummiuts touchent une large gamme de domaines de politiques visant à augmenter l'intérêt des Inuits, ainsi que leur disponibilité et leur niveau de préparation pour devenir fonctionnaire

- Les suggestions et pratiques exemplaires préalables à l'emploi concernent les domaines suivants : développement des compétences, fin des études secondaires, transition vers les études postsecondaires et réussite des études postsecondaires.
- Les suggestions et pratiques exemplaires en milieu de travail touchent les domaines suivants : embauche et entrée dans la fonction publique, intégration de la culture et des langues Inuites au travail, formation, maintien en poste et promotion.
- Le fait de faire preuve de souplesse et de créer des approches personnalisées a été vu comme une condition essentielle pour mettre au point des programmes de formation et des plans de perfectionnement professionnel qui répondent aux besoins des Inuits.
- La sensibilisation culturelle par l'entremise d'une formation sur l'histoire des Inuits à la fois destinée aux Inuits et aux non-Inuits constitue une étape essentielle pour que les Inuits se sentent les bienvenus dans la fonction publique et pour qu'ils s'y épanouissent.

Les données issues de l'Enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut soulignent l'importance d'accroître les possibilités d'éducation ou de formation préalable à l'emploi et de mieux faire connaître les Plans d'embauche des Inuits

- Les trois principales solutions au faible taux de représentation des Inuits qui ont été évoquées par les employés Inuits étaient les suivantes :
 1. Accroître les possibilités d'éducation ou de formation préalable à l'emploi (56 %);
 2. Accroître les possibilités de formation en cours d'emploi (50 %);
 3. Encourager les jeunes à poursuivre leurs études (38 %).
- Au gouvernement du Nunavut, 38 % des superviseurs Inuits et 69 % des superviseurs non Inuits connaissaient l'existence du Plan d'embauche des Inuits. Au gouvernement du Canada, les deux tiers des superviseurs Inuits (67 %) et tous les superviseurs non Inuits (100 %) savaient qu'il existe un plan d'embauche des Inuits. Un peu plus de la moitié des superviseurs qui connaissaient le plan d'embauche des Inuits étaient au fait de ses cibles quantitatives en matière d'emploi des Inuits.

Résumé des suggestions et des pratiques exemplaires relevées par les Nunavummiuts

Les suggestions et les pratiques exemplaires suivantes ont été nommées par les Nunavummiuts au cours des séances de mobilisation des intervenants tenues dans les régions du Kivalliq et d'Iqaluit.

Suggestions et pratiques exemplaires nommées par les Nunavummiuts

- **Embauche et arrivée**
 - Offrir aux gestionnaires une certaine souplesse en matière d'embauche.
 - Offrir une formation sur les curriculum vitæ et les compétences en entrevue.
 - Éliminer les obstacles administratifs pour les employés occasionnels.
- **Culture et langue Inuites**
 - Offrir des possibilités d'apprentissage liées à l'Inuit Qaujimajatuqangit (savoir traditionnel des Inuits).
 - Offrir une rémunération liée à l'utilisation de l'inuktitut au travail.
- **Formation du gouvernement**
 - Offrir des possibilités d'apprentissage par l'expérience.
 - Offrir une formation axée sur les besoins de l'employé.
 - Utiliser des méthodes de formation diversifiées.
- **Maintien en poste et promotion**
 - Avoir recours à un perfectionnement professionnel axé sur l'employé.
 - Offrir des possibilités de perfectionnement.
 - Créer un milieu de travail accueillant par l'entremise de l'Inuit Qaujimajatuqangit.
- **Compétences essentielles**

- Intégrer l'identité Inuite et le savoir local à la formation axée sur les compétences essentielles.
- Améliorer les capacités de lecture et d'écriture.
- Accroître la confiance en soi et la progression professionnelle par une formation sur les compétences essentielles.
- Études secondaires
 - Établir et maintenir un réseau social solide pour les élèves.
 - Fournir les services de conseillers en orientation ou de carrière aux élèves du secondaire.
 - Offrir des programmes d'études secondaires souples ou subventionnés pour favoriser la diplomation.
- Transition vers les études postsecondaires
 - Faire de la sensibilisation lors de salons de l'emploi et de discussions sur le marché du travail.
 - Accorder des crédits pour faciliter la transition vers les études postsecondaires.
 - Faciliter la transition vers les études postsecondaires par le Nunavut Sivuniksavut.
- Études postsecondaires
 - Fournir des stages et des expériences de travail.
 - Offrir de la formation dans les collectivités.
 - Fournir des services de tutorat et du soutien par les pairs.
 - Offrir des options de formation modulaire.

11.0 Conclusions : Résumer les résultats de l'analyse de la population active Inuite du Nunavut afin d'éclairer les plans d'embauche des Inuits et les formations préalable à l'emploi

Afin de démontrer de quelle manière les résultats transversaux du rapport d'analyse de la population active Inuite du Nunavut peuvent être mis en commun afin d'aider à l'élaboration des plans d'embauche des Inuits et des programmes de formation préalable à l'emploi, le chapitre Conclusions porte sur la mise en application de ce rapport en résumant les principales constatations et analyses, organisées sous quatre thèmes.

Le premier ensemble de résultats clés permet de comparer le nombre d'Inuits disponibles, intéressés et prêts avec la demande de candidats en utilisant les données sur le chômage, l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et les postes vacants.

À l'échelle territoriale, le nombre d'Inuits au chômage possédant au moins un diplôme secondaire est semblable au nombre de postes vacants Cependant, on constate des variations en fonction des collectivités

- Dans des collectivités comme Iqaluit ou Cambridge Bay, où le nombre de postes vacants au gouvernement est beaucoup plus élevé que le nombre d'Inuits ayant au moins un diplôme d'études secondaires, les employeurs gouvernementaux peuvent avoir de la difficulté à embaucher des candidats Inuits locaux. L'inverse peut se produire à Arviat, où le nombre de postes vacants est inférieur à celui des Inuits au chômage ayant fait des études secondaires (Tableau 2).

Tableau 2 : Comparaison des Inuits sans emploi et des postes gouvernementaux vacants

Collectivité	Inuits sans emploi	Inuits sans emploi ayant terminé au moins des études secondaires	Postes vacants au gouvernement du Canada	Postes vacants au gouvernement du Nunavut
Nunavut	3,370	1,190	70	1,285
Kugluktuk	180	75	0	34
Cambridge Bay	145	50	8	127
Gjoa Haven	185	85	S. O.	30
Resolute	15	0	0	8
Baker Lake	245	70	S. O.	32
Taloyoak	155	40	S. O.	8
Arviat	370	130	S. O.	51
Rankin Inlet	255	120	0	115
Nauyasat	95	25	1	10
Pond Inlet	155	85	1	52
Clyde River	180	45	S. O.	12
Iqaluit	375	130	57	595
Qikiqtarjuaq	60	20	1	6
Pangnirtung	130	50	2	46

Sources des données : Recensement de 2016, gouvernement du Canada; Plan d'enseignement individualisé (PEI) à l'échelle pangouvernementale, préparé par Pilimmaksaivik, mars 2017; gouvernement du Nunavut, Vers une fonction publique représentative, mars 2017

Pour aller au-delà des définitions basiques de la disponibilité, de l'intérêt et du niveau de préparation des Inuits pour la fonction publique, le chapitre Conclusions comprend les trois compilations de données et d'analyses suivantes qui portent sur les régions présentant une faible représentation des Inuits, un nombre élevé de postes vacants, ou les deux :

Constatations du rapport d'analyse de la population active Inuite du Nunavut concernant les programmes formation préalable à l'emploi pour les postes de fonctionnaire dans les domaines des sciences et de la santé

- On note 115 chômeurs Inuits ayant suivi des études postsecondaires dans le domaine des STIM⁵ ou des soins de santé au niveau collégial (0 au niveau universitaire), ce qui signifie que des formations préalables à l'emploi sera requises afin d'augmenter le bassin de candidats Inuits prêts à occuper des postes de fonctionnaires dans les domaines des sciences et de la santé.

⁵ Science, technologie, ingénierie et mathématiques.

- Les diplômés du Collège de l'Arctique du Nunavut pourraient constituer une source importante de candidats; au cours de l'année scolaire 2016-2017, 107 étudiants étaient inscrits à des programmes en sciences et en santé.

Constatations du rapport d'analyse de la population active Inuite du Nunavut concernant les plans d'embauche des Inuits pour les postes de leadership et de gestion

- Parmi le bassin actuel de superviseurs Inuits, on note 90 personnes susceptibles d'être intéressées, prêtes et disponibles pour occuper des postes de leadership et de gestion.
 - Parmi elles, 80 ont des connaissances en inuktitut ou inuinnaqtun, 30 travaillent à Iqaluit et 50 ont récemment suivi une formation en leadership et en gestion.

Constatations du rapport d'analyse de la population active Inuite du Nunavut concernant les plans d'embauche des Inuits et les programmes formation préalable à l'emploi pour les postes administratifs

- Il existe un nombre élevé de postes administratifs vacants, et les exigences en matière de niveau de scolarité ne doivent pas toujours constituer un obstacle pour les candidats Inuits.
 - On note 120 chômeurs Inuits (disponibles) possédant un niveau d'études postsecondaires dans le domaine des affaires et de l'administration.
 - En se concentrant sur l'expérience professionnelle plutôt que sur le niveau d'études, il pourrait être possible de trouver des candidats à la formation préalable à l'emploi ou à des emplois parmi les 60 chômeurs Inuits qui comptent de l'expérience en tant que personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif, ou parmi les 75 chômeurs Inuits qui ont acquis une expérience récente dans des postes de soutien de bureau.
 - De nombreux Inuits assumant actuellement des rôles administratifs dans la fonction publique planifient leur avancement professionnel en envisageant de postuler à un poste de catégorie supérieure (30 %), en reprenant des études (62 %) ou en suivant une formation (91 %).

12.0 Prochaines étapes : Analyse de la population active Inuite du Nunavut

La Division de l'analyse des questions autochtones et du Nord d'EDSC a hâte de faire participer le Nunavut Tunngavik Inc. et le gouvernement du Nunavut (par l'entremise du groupe de travail technique portant sur l'analyse de la population active Inuite du Nunavut) à la rédaction du rapport d'analyse de la population active Inuite du Nunavut de 2020. Le prochain rapport comprendra l'analyse des données nouvellement recueillies à l'aide de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2017, et offrira un examen détaillé des relations entre divers facteurs tels que le sexe, l'état de santé, l'âge, et d'autres facteurs socioéconomiques, et la disponibilité, l'intérêt et le niveau de préparation des Inuits pour un emploi dans la fonction publique au Nunavut et ce, à l'échelle des collectivités.

A1 Annexe : Glossaire des principaux termes

A1.1 Population, démographie et géographie

Population

Ce terme désigne l'ensemble de la population du Nunavut, qui est formée des citoyens canadiens (par naissance et par naturalisation), des immigrants reçus et des résidents non permanents ainsi que les membres de leur famille qui vivent avec eux au Canada.

Tous les ménages du Nunavut ont reçu le questionnaire détaillé du recensement, à l'exception des citoyens canadiens vivant temporairement à l'extérieur du pays, des membres à temps plein des Forces canadiennes en poste à l'étranger, des personnes vivant dans des logements collectifs institutionnels comme les hôpitaux, les établissements de soins infirmiers et les pénitenciers, et des personnes vivant dans des logements collectifs non institutionnels comme les camps de travail, les hôtels, les motels et les résidences pour étudiants. Pour en savoir plus : [Recensement de la population](#).

Inuits du Nunavut

Dans le recensement et l'Enquête auprès des peuples autochtones, la population Inuite du Nunavut a été choisie parmi les personnes qui ont déclaré être des Inuits ayant une identité autochtone et qui résident au Nunavut.

Dans l'Enquête auprès des fonctionnaires du gouvernement du Nunavut, les Inuits du Nunavut désignent des personnes qui ont déclaré être inscrites à l'Accord du Nunavut. Les répondants peuvent s'être autodéclarés en raison de leur présence sur la liste d'inscription de Nunavut Tunngavik Inc.⁶ Les personnes suivantes sont admissibles à l'inscription :

- les citoyens canadiens;
- les Inuits adhérant aux us et coutumes du peuple Inuit;
- les Inuits qui s'identifient comme tels.

Communauté

Les communautés sont définies en subdivisions de recensement.

A1.2 Emploi et main-d'œuvre

Population active

Ce terme désigne les personnes âgées de 15 ans et plus qui, au cours de la semaine de référence, occupaient un emploi ou étaient en chômage.

Population active = travailleurs + chômeurs

⁶ Pour en savoir plus, consulter le [programme d'inscription à l'accord du Nunavut de Nunavut Tunngavik Inc.](#)

Population active expérimentée

Ce terme désigne les personnes âgées de 15 ans et plus qui font actuellement partie de la population active et qui occupent ou ont occupé un emploi récemment (dans la dernière année, par exemple).

Travailleurs

Les personnes qui, au cours de la période de référence :

- a) ont exécuté une tâche quelconque dans le cadre d'un emploi ou dans une entreprise;
- b) avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail en raison de divers facteurs, comme une maladie, une invalidité, des responsabilités personnelles ou familiales, des vacances ou un conflit de travail.

Chômeurs

Les personnes qui, au cours de la période de référence, étaient sans emploi et cherchaient activement du travail, étaient mises à pied temporairement, ou allaient occuper un emploi dans les quatre prochaines semaines.

Taux de chômage

Ce terme représente le nombre de personnes sans travail par rapport à l'ensemble de la population active (travailleurs et chômeurs).

Taux d'activité sur le marché du travail

Ce terme représente le nombre total de travailleurs et de chômeurs par rapport à la population en âge de travailler.

Population inactive

La population inactive est composée des personnes en âge de travailler qui, au cours de la période de référence, n'étaient ni des travailleurs ni des chômeurs, par exemple, les étudiants à temps plein qui fréquentaient à ce moment un établissement scolaire, les personnes au foyer, les retraités, les travailleurs saisonniers en période de relâche qui n'étaient pas en recherche d'emploi, et les personnes dans l'incapacité de travailler en raison d'une maladie chronique ou d'une incapacité de longue durée.

Taux de représentation des Inuits

Ce taux reflète le nombre d'Inuits par rapport à l'ensemble de la population (Inuits et non-Inuits) pour un groupe donné de la population active.

- a) Proportion d'Inuits en âge de travailler : le nombre d'Inuits par rapport à l'ensemble de la population (Inuits et non-Inuits) en âge de travailler.
- b) Proportion d'Inuits dans la population active : le nombre d'Inuits par rapport à l'ensemble de la population active sur le marché du travail.

- c) Proportion d'Inuits dans la population de travailleurs : le nombre d'Inuits par rapport à l'ensemble des travailleurs.
- d) Proportion d'Inuits dans la population de chômeurs : le nombre d'Inuits par rapport à l'ensemble des chômeurs.
- e) Proportion d'Inuits dans la population inactive : le nombre d'Inuits par rapport à l'ensemble de la population inactive.

La représentation des Inuits à des postes gouvernementaux se présente comme suit :

- a) Le nombre d'employés Inuits par rapport à l'ensemble des postes pourvus et vacants.
- b) Le nombre d'employés Inuits par rapport à l'ensemble des postes pourvus.

A1.3 Profession et industrie

Profession (selon la Classification nationale des professions)

Une profession indique le genre de travail exécuté dans le cadre d'un emploi. Par ailleurs, un emploi englobe toutes les tâches exécutées par un travailleur dans le cadre de ses fonctions. Une profession se définit comme un ensemble d'emplois suffisamment analogues sur le plan du travail exécuté.

Le genre de travail est défini par les tâches, les fonctions et les responsabilités et il comprend souvent des facteurs tels que les matériaux traités ou utilisés, les procédés industriels employés, le matériel manipulé, ainsi que les produits ou les services fournis. Les professions sont généralement homogènes quant au genre et au niveau de compétence.

Les professions sont classées selon le système de la Classification nationale des professions (CNP). Dans le Recensement de 2016, le système de la CNP 2016 a été utilisé. Pour en savoir plus : [Classification nationale des professions – ressources et outils](#).

Des données sont recueillies sur les personnes :

- a) occupant un emploi;
- b) ayant une expérience de travail récente.

Industrie (selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord)

Le terme « industrie » se rapporte à un groupe généralement homogène d'unités de production économique exerçant principalement un ensemble d'activités spécifiques. Par activité, on entend une méthode particulière de combiner les intrants de biens et services, de main-d'œuvre et de capital pour produire un ou plusieurs produits ou services, ou les deux. Le plus souvent, les activités qui définissent une industrie sont homogènes pour ce qui est des processus de production employés.

Les industries sont classées selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. Pour le recensement de 2016, le système SCIAN 2012 a été utilisé. Pour en savoir plus : [Système de classification des industries de l'Amérique du Nord \(SCIAN\) Canada 2012](#).

Des données sont recueillies sur les personnes :

- a) occupant un emploi;
- b) ayant une expérience de travail récente.

Secteur public du Nunavut

Le secteur public du Nunavut comprend l'administration publique (fédérale, territoriale et municipale) ainsi que d'autres professions en soins de santé et en aide sociale, les services d'enseignement et les services individuels et familiaux.

A1.4 Études

Niveau de scolarité

Le plus haut degré de scolarité complété par une personne.

On entend par « diplôme d'études secondaires » ou « certificat d'équivalence » le fait qu'une personne ait terminé ses études secondaires et qu'elle ait obtenu un diplôme d'études secondaires, un certificat de fin d'études secondaires ou un certificat d'équivalence. Le diplôme d'études secondaires ou le certificat de fin d'études secondaires comprend les diplômes ou les certificats d'études secondaires ou de formation professionnelle qui peuvent être obtenus à la fin des études secondaires. Le certificat d'équivalence d'études secondaires est obtenu par la réussite d'un test d'équivalence d'études secondaires comme celui du programme de formation générale (FG) ou par l'obtention d'un certificat d'un programme de formation de base des adultes (FBA), le cas échéant. Pour en savoir davantage sur les définitions et les concepts liés aux études : [Guide de référence sur la scolarité, Recensement de la population, 2016](#).

Domaine d'études

Un domaine d'études est défini comme la discipline ou le domaine d'apprentissage ou de formation associé à un cours ou à un programme d'études particulier. Par cette variable, on entend la discipline ou le domaine d'apprentissage ou de formation prédominant qui est lié au diplôme ou au certificat d'études postsecondaires qu'a obtenu une personne, et qui est classé selon la [Classification des programmes d'enseignement \(CPE\) Canada 2016](#).

Cette variable est mentionnée pour les personnes âgées de 15 ans.

Domaine d'études en STIM

Ce domaine comprend les études en sciences, en technologies, en ingénierie, en mathématiques et en informatique.

Les programmes sont classés selon la [Classification des programmes d'enseignement \(CPE\) Canada 2016](#). Pour en savoir plus sur ce domaine et connaître les modifications apportées à la définition au fil du temps : [Guide de référence sur la scolarité, Recensement de la population, 2016](#).