



Société d'habitation du Nunavut
Plan d'embauchage des Inuits
2017 à 2023

2017-2018

Mis en jour en juillet 2019

Table des matières

INTRODUCTION	4
Plan directeur d'embauchage des Inuits à horizon 2023	4
Plans ministériels d'embauchage des Inuits à horizon 2023	4
CHAPITRE 1 : CHAPITRE 23 ET LES PLANS D'EMBAUCHAGE DES INUITS AU GN	5
Accord du Nunavut (1993)	5
Chapitre 23	5
Accord de règlement (2015).....	7
Plan directeur d'embauchage des Inuits pour le GN	8
Responsabilité des plans d'embauchage des Inuits.....	8
Responsabilités centrales	8
Responsabilités ministérielles.....	9
CHAPITRE 2 : DESCRIPTION DU MINISTÈRE	10
Brève histoire du ministère	10
Aperçu du ministère	10
Activités et emplacements.....	11
Conseil d'administration.....	11
Rôles des ministères	11
Organigramme.....	13
Activités principales.....	14
Le plan d'action sur le logement.....	14
Catégorie d'emplois au sein du ministère.....	15
CHAPITRE 3 : EMPLOI D'INUITS AU SEIN DU MINISTÈRE	16
Capacité du ministère.....	16
Capacité par catégorie d'emploi.....	17
Emploi d'Inuits par catégories d'emploi.....	19
Emploi d'Inuits – 31 mars 2019	19
Emploi d'Inuits – 31 mars 2018	19
Emploi d'Inuits – 31 mars 2017	20
Emploi d'Inuits – 31 mars 2016	21
Emploi d'Inuits – 31 mars 2015	21
Emploi d'Inuits – 31 mars 2013	23
Commentaires sur l'emploi d'Inuits en date du 31 mars 2019	23
Emploi d'Inuits par groupe professionnel – État actuel	25
Catégories et hiérarchie du système de Classification nationale des professions	25
Exigences liées à la langue inuite	27
Représentation inuite.....	27
CHAPITRE 4 : ENJEUX ET POSSIBILITÉS RELATIVEMENT À L'EMPLOI D'INUITS	28
Enjeux et possibilités antérieurs	28
Enjeux antérieurs.....	28
Possibilités antérieures.....	29
Enjeux et possibilités actuels.....	30

Enjeux actuels	30
Possibilités actuelles	32
Enjeux et possibilités futurs potentiels	35
Départs à la retraite – Société et OLH	35
Logement.....	35
Formation	36
CHAPITRE 5 : OBJECTIFS EN MATIÈRE D'EMPLOI D'INUIITS	37
Concernant les objectifs et les cibles en matière d'emploi d'Inuits.....	37
Définition	37
Facteurs qui influencent les objectifs et les cibles dans les plans d'embauchage des Inuits...	37
Objectifs annuels, à court terme, à moyen terme et à long terme	38
Présentation des objectifs et des cibles de la Société.....	38
Objectifs et cibles prévus en matière d'emploi d'Inuits	38
Défis prévus	39
Objectifs et cibles à court terme	40
Objectifs et cibles à moyen terme.....	41
Objectifs et cibles à long terme.....	42
CHAPITRE 6 : PLAN D'ACTION À HORIZON 2023	43
Types de mesures.....	43
Plan d'action pour l'emploi d'Inuits à horizon 2023	44
Assurer une fonction publique efficace	44
Dotation en personnel et recrutement	44
Planification et suivi de la formation et du perfectionnement	45
Fournir des occasions d'études, de formation et de perfectionnement.....	46
Sensibilisation et communication.....	46
Autres.....	47
Suivi et communication des progrès	48
ANNEXE A.....	49
Plan d'action – Perfectionnement de la main-d'œuvre	49

INTRODUCTION

La présente section contient le plan directeur d'embauchage des Inuits à horizon 2023 et les plans ministériels détaillés d'embauchage des Inuits à horizon 2023 du gouvernement du Nunavut.

Plan directeur d'embauchage des Inuits à horizon 2023

Un plan directeur d'embauchage des Inuits à horizon 2023 a été rédigé en 2017-2018 pour établir des orientations stratégiques à long terme relatives à l'embauchage d'employés pour le gouvernement du Nunavut (GN) dans son ensemble et dans certains groupes professionnels de la fonction publique. Le plan directeur d'embauchage des Inuits est construit sur les fondations établies dans le premier plan d'embauchage des Inuits du GN, qui a été préparé en 2000 et actualisé dans les plans de mise en œuvre de 2003 à 2013.

Le GN a mis en œuvre les mesures figurant dans le plan directeur d'embauchage depuis son élaboration en 2017-2018, en plus des mesures en cours figurant dans les plans d'embauchage des Inuits antérieurs.

Le plan directeur d'embauchage des Inuits à horizon 2023 a été actualisé au commencement de 2019-2020 avant son approbation finale et sa publication. Ce plan d'embauchage des Inuits pangouvernemental est offert aux employés du GN et aux Nunavummiut sur le site Web du ministère des Ressources humaines.

Plans ministériels d'embauchage des Inuits à horizon 2023

Les ministères du gouvernement du Nunavut et les sociétés territoriales ont rédigé des plans détaillés d'embauchage des Inuits à horizon 2023 lors de l'exercice 2017-2018. Ces plans d'embauchage des Inuits commencent en 2013 et se terminent 2023, pour cadrer avec la période de dix ans du contrat actuel de mise en œuvre du Nunavut.

Les plans ministériels d'embauchage des Inuits à horizon 2023 comprennent les buts et les cibles pour les plans à court terme (d'ici mars 2020), à moyen terme (d'ici mars 2023) et à long terme (au-delà de 2023, dans un délai d'au plus dix ans) ainsi qu'un plan d'action pour atteindre les objectifs à court et à moyen terme. La mise en œuvre des plans d'action décrits dans les ébauches de plans d'embauchage des Inuits à horizon 2023 est en cours depuis 2017-2018.

Les cibles, priorités et objectifs annuels en matière d'emploi d'Inuits demeurent inclus dans les plans d'activités des ministères et des organismes. Les plans d'embauchage des Inuits annuels comprennent des objectifs et des cibles annuels d'emploi d'Inuits ainsi que des mesures prioritaires pour la période de trois ans du plan d'activités. Les plans d'embauchage des Inuits annuels sont des plans évolutifs mis à jour chaque année pendant les cycles des plans d'activités et du budget principal des dépenses. Les plans d'activités et les plans d'embauchage des Inuits annuels sont mis à la disposition des employés du GN et aux Nunavummiut sur le site Web du ministère des Finances.

Les plans ministériels d'embauchage des Inuits à horizon 2023 ont été mis à jour au commencement de l'exercice 2019-2020 avant leur approbation finale et leur publication. Ces plans d'embauchage des Inuits à long terme sont accessibles au public à partir du site Web du ministère des Ressources humaines

Les statistiques en matière d'emploi d'Inuits reflètent les résultats des efforts déployés par les ministères et les organismes pour accroître l'emploi d'Inuits. Ces statistiques sont publiées tous les trimestres dans les rapports Vers une fonction publique représentative. Le Rapport annuel de la fonction publique du GN comprend de l'information additionnelle sur l'emploi d'Inuits. Ces rapports sont accessibles au public à partir du site Web du ministère des Ressources humaines.

CHAPITRE 1 : CHAPITRE 23 ET LES PLANS D'EMBAUCHAGE DES INUITS AU GN

Ce chapitre résume les obligations du gouvernement du Nunavut en vertu du chapitre 23 de l'Accord du Nunavut et la manière dont les plans d'embauchage des Inuits répondent à ces obligations et à d'autres exigences.

Accord du Nunavut (1993)

Chapitre 23

La partie 2 décrit les objectifs du chapitre 23 et les parties 4 et 5 contiennent les exigences des plans d'embauchage des Inuits et des plans de formation. Ces trois parties sont reproduites ci-dessous :

PARTIE 2 : OBJECTIF

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

23.2.2 Dans la poursuite de cet objectif, le gouvernement et l'OïD collaborent à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures d'embauchage et de formation prévues par l'Accord.

PARTIE 4 : PLANS D'EMBAUCHAGE DES INUITS

23.4.1 Dans un délai de trois ans à compter de la date de ratification de l'Accord, chaque organisation gouvernementale prépare un plan d'embauchage des Inuits visant à accroître et à maintenir à un niveau représentatif le nombre d'employés inuits.

23.4.2 Les plans d'embauchage des Inuits comportent les éléments suivants :

- a) une analyse visant à déterminer le niveau de représentation des Inuits dans les organisations gouvernementales ainsi que les secteurs de sous-représentation par groupe professionnel et niveau de poste et par poste régulier à temps plein et poste régulier à temps partiel;
- b) une approche graduelle, visant des objectifs raisonnables à court et à moyen terme, par l'application d'échéanciers et d'objectifs numériques concernant l'emploi d'Inuits qualifiés à tous les niveaux et dans tous les groupes professionnels où on a constaté l'existence de sous-représentation; ces objectifs doivent tenir compte du nombre d'Inuits qui sont qualifiés ou qui le deviendront vraisemblablement, ainsi que des prévisions touchant les besoins opérationnels et les taux d'attrition;
- c) l'analyse des politiques, des pratiques, des méthodes et des systèmes relatifs au personnel appliqués par l'organisation visée, afin de déterminer les obstacles potentiels au recrutement, à l'avancement ou aux autres possibilités d'emploi des Inuits;

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

23.4.3 Les plans d'embauchage doivent être affichés dans des endroits où les employés peuvent les consulter.

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

PARTIE 5 : FORMATION PRÉALABLE À L'EMPLOI

23.5.1 Les plans énoncés à la partie 4 exigeront la mise en place de mesures spéciales visant à permettre à certains Inuits d'acquérir les aptitudes nécessaires pour être qualifiés pour un emploi au gouvernement. Le gouvernement et l'organisation inuite désignée élaborent et mettent en œuvre des plans de formation préalables à l'emploi.

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

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

Accord de règlement (2015)

L'Accord de règlement de mai 2015 signé par le gouvernement du Canada (GC), le gouvernement du Nunavut (GN) et Nunavut Tunngavik Incorporated (NTI) contient aussi des obligations concernant les plans d'embauchage des Inuits, qui sont reproduites ci-dessous. Prises conjointement avec le chapitre 23 de l'Accord du Nunavut, ces obligations informent l'approche à l'égard des plans d'embauchage des Inuits dans le GN, de même que le contenu de ces derniers.

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

25. Dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'embauchage des Inuits et de plans de formation préalable à l'emploi en vertu de la partie 3, de la partie 4 et de la partie 5 du chapitre 23, le GC et le GN reconnaissent que la coordination pangouvernementale au GC et au GN est essentielle à la mise en œuvre réussie des plans d'embauchage des Inuits et des plans de formation préalable à l'emploi. Par conséquent, chacun prendra les mesures suivantes :

- a) établir un bureau central de coordination de l'emploi et de la formation d'Inuits au sein de leur gouvernement;
- b) établir une approche coordonnée à l'égard des plans ministériels d'embauchage des Inuits et des plans de formation préalable à l'emploi, y compris des plans directeurs, au sein de leur gouvernement;
- c) veiller à ce que leurs ministères et organismes préparent et adoptent des plans d'action détaillés, notamment des échéanciers et des objectifs, pour donner effet aux plans d'embauchage des Inuits et aux plans de formation préalable à l'emploi;
- d) veiller à ce que les plans d'embauchage des Inuits et les plans de formation préalable à l'emploi reflètent de façon continue les données et les analyses obtenues du travail décrit aux annexes D et E pour produire l'Analyse de la population active chez les Inuits du Nunavut;

e) veiller à ce que ses ministères et organismes tiennent compte de ce qui suit :

- (i) les plans d'embauchage des Inuits et les plans de formation préalable à l'emploi doivent énoncer de manière très précise et exacte les mesures prises pour atteindre les objectifs;
- (ii) l'élaboration et la mise en œuvre réussies des plans d'embauchage des Inuits nécessitent :
 - (A) l'élargissement de l'accès des Inuits à l'emploi en supprimant les barrières existantes, et en adoptant des politiques, des pratiques et des procédures de recrutement, de rétention et de promotion qui sont nouvelles et créatives;
 - (B) l'élaboration et la mise en œuvre des priorités de formation, y compris l'expansion de certains programmes clés et l'établissement de nouveaux programmes de formation;
 - (C) la coopération avec NTI concernant l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'embauchage des Inuits et de plans de formation préalable à l'emploi. [traduction].

Plan directeur d'embauchage des Inuits pour le GN

Le plan directeur d'embauchage des Inuits est un plan directeur pangouvernemental qui fournit une orientation stratégique pour que les programmes et initiatives du GN permettent d'accroître et d'améliorer l'emploi d'Inuits. Il informe les plans ministériels d'embauchage des Inuits et fournit du soutien et des directives en vue de leur mise en œuvre coordonnée.

Le plan directeur d'embauchage des Inuits couvre la période de contrat actuelle, soit de 2013 à 2023. Le sous-ministre adjoint de la gestion des ressources humaines stratégiques du ministère des Ressources humaines élabore et tient à jour le plan directeur d'embauchage des Inuits.

Les plans ministériels détaillés d'embauchage des Inuits sont fondés sur les directives du plan directeur d'embauchage des Inuits afin de traiter des enjeux et des possibilités propres à chaque ministère en matière d'emploi d'Inuits. S'il y a lieu, chaque ministère examinera son plan d'embauchage des Inuits pour y inclure des mesures, du soutien ou de l'orientation fournis par le plan directeur d'embauchage.

Le plan directeur d'embauchage des Inuits et les plans ministériels d'embauchage des Inuits sont des documents publics qui sont mis à jour périodiquement. Les mises à jour peuvent être des ajustements mineurs ou des changements majeurs de direction, selon les facteurs environnementaux et opérationnels au sein du GN.

Responsabilité des plans d'embauchage des Inuits

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

Responsabilités centrales

Le ministère des Ressources humaines est le bureau central de coordination de l'emploi et de la formation d'Inuits au sein du GN. À titre d'organisme central, le ministère est tenu de faire ce qui suit :

- élaborer et mettre en œuvre des politiques et des pratiques de gestion des ressources humaines pangouvernementales, et veiller à supprimer toute barrière à l'emploi d'Inuits;

- élaborer et mettre en œuvre le plan directeur d'embauchage des Inuits pangouvernemental;
- concevoir et commanditer des programmes pangouvernementaux visant à accroître et à améliorer l'emploi d'Inuits;
- conseiller les ministères quant aux plans d'embauchage des Inuits;
- faire le suivi des progrès vers l'atteinte des objectifs d'emploi d'Inuits.

Le sous-ministre adjoint de la gestion des ressources humaines stratégiques du ministère des Ressources humaines supervise le plan directeur d'embauchage des Inuits et en assure le suivi.

À titre d'organisme central, le ministère des Finances est tenu de préparer et de publier les rapports trimestriels Vers une fonction publique représentative sur les statistiques d'emploi d'Inuits.

Responsabilités ministérielles

Les ministères et les sociétés territoriales sont tenus d'élaborer et de mettre en œuvre leur plan d'embauchage des Inuits, y compris l'utilisation efficace des programmes fournis par les organismes centraux.

Le vice-président et directeur financier sera le haut dirigeant de la Société d'habitation du Nunavut responsable de la mise à jour périodique de ce plan d'embauchage des Inuits, comme cela est prescrit. La ou le gestionnaire des ressources humaines et du développement organisationnel assistera le vice-président et le directeur financier, au besoin.

CHAPITRE 2 : DESCRIPTION DU MINISTÈRE

Le présent chapitre décrit l'histoire du ministère, son mandat, ses activités et le nombre de postes dans chacune de catégories d'emploi.

Brève histoire du ministère

À la suite de la création du Nunavut en avril 1999, la Société d'habitation du Nunavut (la Société), un organisme public du gouvernement du Nunavut (GN), a été créée en 2000 par l'Assemblée législative du Nunavut en vertu de la *Loi sur la Société d'habitation des Territoires du Nord-Ouest (Nunavut)*.

À ce titre, la Société est une entité non liée au GN, dont les contraintes d'exploitation sont définies dans la partie IX de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, section de la loi dédiée aux organismes publics.

Aperçu du ministère

MANDAT

Le mandat de la Société d'habitation du Nunavut à titre d'organisme public consiste à créer, à coordonner et à administrer des programmes de logement qui offrent aux familles et aux résidents du Nunavut un accès équitable à une gamme de logements abordables.

MISSION

Notre mission consiste à offrir à tous les résidents du Nunavut la possibilité d'avoir un logement qui favorise un style de vie sain, sûr, autonome et digne; à cette fin, nous travaillons avec les collectivités pour les aider à s'acquitter de leur responsabilité d'offrir des logements aux Nunavummiut.

VISION

Assurer aux familles et aux résidents du Nunavut l'accès à une gamme de logements abordables.

PRINCIPES ET VALEURS

La Société d'habitation du Nunavut adhère aux valeurs suivantes et s'efforce de les appliquer :

- accorder la priorité au « capital humain » – son personnel, les organismes locaux d'habitation (OLH) partenaires, les locataires et les clients – lorsque vient le temps de trouver des solutions en matière de logement pour les résidents du Nunavut;
- reconnaître la contribution de la Société et des OLH au secteur du logement au Nunavut et leur fournir un environnement de travail adéquat ainsi que les outils leur permettant d'optimiser cette contribution;
- exercer une influence positive sur la qualité et l'abordabilité du logement;
- fournir des conseils, de l'aide et du soutien de grande qualité aux OLH, aux autres organisations et agences clientes, ainsi qu'aux résidents;
- fournir des services de gestion immobilière de grande qualité pour les logements sociaux et les logements pour le personnel au Nunavut;
- faire en sorte que les services et le soutien au logement soient livrés de manière équitable;
- utiliser l'Inuit Qaujimagatuqangit dans le processus de prise de décisions de la Société;
- établir des relations constructives avec les autres gouvernements, agences, ministères et organismes autochtones et communautaires.

Activités et emplacements

La Société d'habitation du Nunavut rend compte à l'Assemblée législative du Nunavut, au conseil exécutif et aux Nunavummiut par l'entremise de son président-directeur général, du conseil d'administration et du ministre responsable de la Société d'habitation du Nunavut. Cette approche permet au ministre de maximiser l'efficacité de la Société, dans l'intérêt présent et futur des Nunavummiut.

Conseil d'administration

En vertu de la *Loi sur la Société d'habitation du Nunavut*, la Société d'habitation du Nunavut a établi un conseil d'administration à l'automne 2011. Ce faisant, la Société a adopté une structure semblable à celle des quatre autres sociétés territoriales du GN.

Le conseil dirige les affaires de la Société et assume la pleine responsabilité en ce qui concerne la gouvernance de ses activités. Dans le cadre de la responsabilité de gérance générale, le conseil approuve l'orientation stratégique de la Société et le plan d'entreprise; veille à ce que les principaux risques de la Société soient identifiés et que des systèmes appropriés pour gérer ces risques soient mis en œuvre; et fait en sorte que les systèmes d'information et les pratiques de gestion de la Société répondent à ses besoins et donnent confiance au conseil quant à l'intégrité de l'information de la Société.

La nomination des membres du conseil d'administration figure à l'article 2.1 de la *Loi sur la Société d'habitation du Nunavut*, qui ne nécessite pas moins de cinq et pas plus de sept administrateurs. Sur la recommandation du ministre, le commissaire en Conseil exécutif nomme les membres du conseil pour un mandat de trois ans.

Le conseil est actuellement composé de cinq administrateurs ayant des parcours et des expériences variées en matière d'habitation dans le Nord, de politiques gouvernementales, de finances, de gestion de projets, de gestion immobilière et d'élaboration de programmes sociaux.

Rôles des ministères

Une équipe de 90 professionnels et agents administratifs chargée de la gestion des programmes de la Société s'efforce de fournir des services qui font de la Société un organisme de prestation de services axé sur la clientèle. Divisé en cinq bureaux distincts, ce groupe cohésif est appuyé par un réseau de 25 organismes locaux d'habitation (OLH) qui permettent de faire le pont entre les Nunavummiut et leurs collectivités.

BUREAU DE LA DIRECTION ET SIÈGE SOCIAL

Le comité exécutif doit veiller à la cohérence de toutes les activités organisées par la Société dans l'ensemble du Nunavut, ce qui comprend l'application des politiques, des normes et des procédures, ainsi que l'exécution des programmes. De plus, il chapeaute l'élaboration de stratégies, de politiques et de lignes directrices opérationnelles à long terme portant sur des questions organisationnelles pour le compte du conseil d'administration, du ministre responsable de la Société d'habitation du Nunavut et du Conseil exécutif (Cabinet). Il s'assure également que les programmes sont exécutés dans le respect des ententes de financement conclues entre la Société d'habitation du Nunavut et la Société canadienne d'hypothèques et de logement.

Le département des politiques et communications, à Iqaluit, au Nunavut, s'occupe de l'élaboration des politiques de la Société, de la planification stratégique et des communications relativement aux programmes clés. Il fournit du soutien au ministre, à la direction et aux bureaux de district.

Le siège social de la Société, à Arviat, au Nunavut, coordonne la préparation et le suivi des programmes, ainsi que la production des rapports afférents. Il soutient également les bureaux de district en ce qui a trait aux programmes, aux contrats, à la gestion de projets, à la conception technique et à l'entretien.

BUREAUX DE DISTRICT :

- Bureau de district de Kitikmeot, à Cambridge Bay, au Nunavut
- Bureaux de district de Kivalliq, à Arviat, au Nunavut
- Bureaux de district de Qikiqtaaluk, à Cape Dorset, au Nunavut

Les bureaux de district de la Société gèrent et soutiennent la prestation de programmes et de services aux collectivités. Les bureaux de district fixent les priorités régionales et collaborent avec OLH et particuliers pour assurer la conformité des programmes aux normes pertinentes au moyen de processus de surveillance et d'évaluation. Chaque bureau de district est responsable de la réussite des programmes de construction dans sa région. Il est aussi responsable d'administrer plusieurs programmes d'accession à la propriété et d'établir des relations positives avec d'autres ministères et organismes du gouvernement.

ORGANISMES LOCAUX D'HABITATION (OLH)

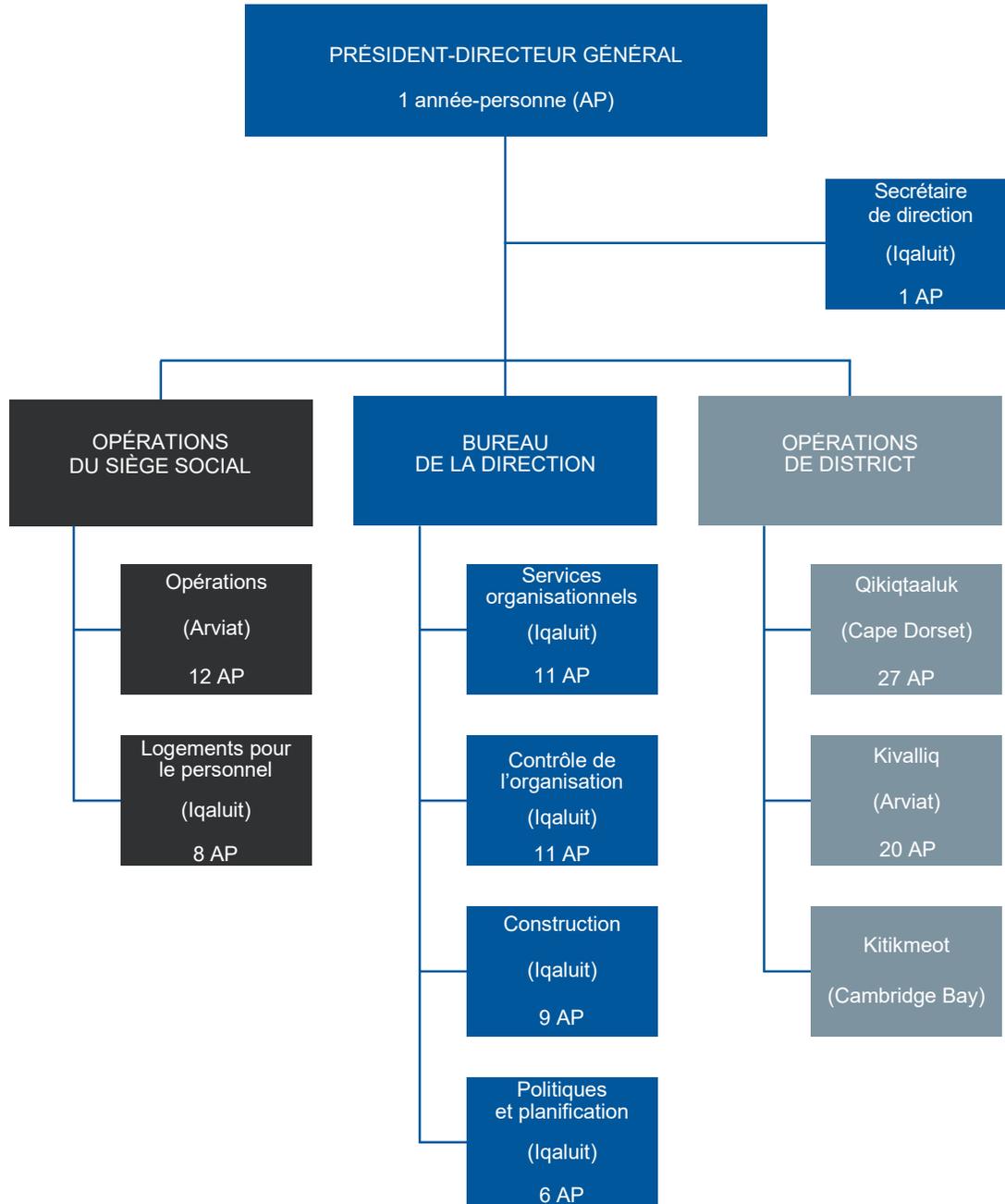
La Société travaille en partenariat avec 25 organismes locaux d'habitations à l'échelle communautaire. Ce sont eux qui assurent la prestation aux résidents et aux familles des services courants liés aux programmes. La plupart des OLH, couramment appelées des associations d'habitation, sont structurés comme des organisations indépendantes créées en vertu de la *Loi sur les sociétés*. Y font exception les organismes locaux d'habitation de Baker Lake, de Cape Dorset, de Coral Harbour, d'Iqaluit, de Kugaaruk et de Taloyoak, connus sous le nom d'offices d'habitation et formés pour leur part en vertu de la *Loi sur la Société d'habitation du Nunavut*.

La Société ne détient pas de pouvoir direct en matière d'exploitation sur les OLH, mais elle est responsable, au niveau ministériel de la prestation de programmes des 25 OLH. Les accords de gestion conclus entre la Société et chacun des OLH, qui énoncent précisément les rôles et les responsabilités des OLH et de la Société, traitent de cette responsabilité. En vertu des accords de gestion, la Société soutient les OLH dans de nombreux domaines, plus particulièrement les finances, les ressources humaines, les programmes, et le perfectionnement et la formation du personnel.

Les statistiques des employés des OLH ne figurent pas dans le plan d'embauchage des Inuits de la Société. Toutefois, les OLH représentent une part importante du budget de fonctionnement de la Société, et leurs données sont consolidées dans les rapports financiers de la Société. Ainsi, les OLH sont des composantes importantes des activités de la Société, et contribuent considérablement à la capacité de la Société de remplir son mandat.

En date du 31 août 2016, il y avait 353 postes dans les OLH financés par la Société, 342 de ceux-ci étant pourvus. De ces postes, 299 étaient pourvus par des Inuits. Cela équivaut à un taux du plan d'embauchage des Inuits au sein des OLH de 87 %. En combinant ces chiffres avec le niveau des effectifs de la Société, on obtient 475 postes, 428 de ceux-ci étant pourvus, et 331 étant pourvus par des Inuits, ce qui représente un taux consolidé d'emploi d'Inuits de 77 %.

Organigramme



Activités principales

La Société propose une multitude de solutions au problème de logement, notamment : fournir de la formation et du soutien aux organismes locaux d'habitation (OLH) en matière d'administration, de finances, de prestation de programmes et d'entretien; fournir des services financiers et techniques aux propriétaires; coordonner des démarches de lobbying dans le secteur du logement au nom de tous les résidents du Nunavut. Ces services commerciaux sont divisés en trois catégories distinctes de programmes : les logements sociaux, les logements pour le personnel et l'accession à la propriété.

Logement social : La Société offre un programme de logement social axé sur les besoins des collectivités en fournissant des ressources financières et du soutien professionnel continu à ses agents de prestation locaux, soit les 25 organismes locaux d'habitation. Ces OLH sont chargés de la gestion complète des 5 431 unités du portefeuille des logements sociaux (en date du 31 mars 2017), ce qui comprend aussi bien l'attribution des unités et l'évaluation et le recouvrement des loyers, que l'entretien, les réparations et la maximisation de l'énergie.

Logements pour le personnel : La Société administre le programme de logement pour le personnel du gouvernement du Nunavut, qui comprend aussi bien des logements loués que détenus. Elle offre aussi du soutien quant à l'application des politiques visant à améliorer les options et services d'habitation offerts au personnel du GN. Il incombe aux OLH et à d'autres agents de gestion d'assurer l'entretien des 1 511 unités utilisées pour loger le personnel à l'échelle locale (en date du 31 mars 2017).

Accession à la propriété : Au moyen de ses programmes et de ses mesures de soutien en matière d'accession à la propriété, la Société aide les résidents qui en ont les moyens à acquérir une propriété et à la conserver. De plus, des services de consultation et d'information sur l'accession à la propriété sont offerts aux propriétaires. Ces services comprennent l'offre de conseils relativement à l'achat d'une habitation existante ou d'une construction neuve, aux réparations ou rénovations, au financement bancaire et à la conservation d'énergie.

Le plan d'action sur le logement

L'exercice financier 2017-2018 a joué un rôle important pour le logement au Nunavut, puisque le GN a entamé la mise en œuvre du Plan d'action sur le logement durant cet exercice. Le Plan d'action sur le logement est le plan d'action de la stratégie globale à long terme du GN visant le logement et les sans-abri, et présente une approche pangouvernementale pour traiter les questions en matière de logement au Nunavut.

Le Plan d'action sur le logement a été élaboré dans le cadre d'un processus interministériel et exhaustif de consultations qui était axé sur la collaboration et la coordination. Ce niveau de coordination interministérielle était essentiel à l'élaboration du Plan d'action, et il sera tout aussi essentiel à sa mise en œuvre réussie. Tout comme une maison ne se distingue pas seule, mais s'intègre plutôt dans un quartier, une collectivité, et le territoire, le logement, comme une priorité, est intimement lié à l'ensemble des priorités du GN.

Le Plan d'action sur le logement est un bon pas en avant pour la Société et le GN, et vient clore l'initiative à trois étapes, *Igluliuqatigiilauqta* – Let's Build a Home Together (bâtissons une maison ensemble). Au printemps 2013, la Société a déposé la stratégie globale à long terme en matière de logement et d'itinérance du GN dans le cadre d'*Igluliuqatigiilauqta*. La stratégie, qui s'appuie sur le cadre de travail précédemment publié, souligne la nécessité d'accroître le parc de logements du Nunavut, d'améliorer la collaboration entre les parties prenantes afin de mieux faire face aux obstacles à l'accession au logement, et de cerner les lacunes dans le continuum de logements dans le territoire.

Un objectif important du Plan d'action sur le logement consiste à accroître et à améliorer la main-d'œuvre locale des collectivités partout dans le territoire. La présence d'une main-d'œuvre locale solide, particulièrement dans le domaine du logement, peut aider à réduire les coûts de construction et d'entretien des logements sociaux du Nunavut. La formation et le perfectionnement des Inuits joueront un rôle critique dans l'accroissement de la disponibilité de la main-d'œuvre locale. Le Plan d'action énonce plusieurs mesures qui, en plus de permettre le perfectionnement de la main-d'œuvre locale, permettraient aussi de faire croître les taux d'embauche des Inuits. La Société s'engage à travailler avec des partenaires à l'intérieur et à l'extérieur du GN pour mettre en œuvre des mesures qui amélioreront l'emploi d'Inuits et la main-d'œuvre locale du Nunavut.

Catégorie d'emplois au sein du ministère

Les catégories suivantes figurent dans le Rapport annuel de la fonction publique du gouvernement du Nunavut, publié annuellement, et dans les rapports trimestriels Vers une fonction publique représentative. L'information présentée ci-dessous est tirée du rapport Vers une fonction publique représentative du 31 mars 2019.

CATÉGORIES D'EMPLOI	TOTAL DES POSTES (équivalent temps plein) Nombre de postes
Cadre administratif	2
Cadre de gestion	9
Gestionnaire intermédiaire	25
Professionnel	20
Paraprofessionnel	47
Personnel de soutien administratif	20
TOTAL	123

Des descriptions plus approfondies des priorités, des responsabilités, des projets, des programmes et de la structure de fonctionnement de la Société d'habitation du Nunavut se trouvent dans le rapport annuel de la Société d'habitation du Nunavut 2017-2018 ou dans le Plan d'activité de la Société d'habitation du Nunavut 2019 à 2022.

CHAPITRE 3 : EMPLOI D'INUITS AU SEIN DU MINISTÈRE

Le présent chapitre résume les niveaux d'emploi d'Inuits au sein du ministère de 2013 jusqu'à maintenant.

Capacité du ministère

La capacité en ressources humaines de la Société doit être interprétée dans le contexte du mandat de la Société et de son modèle de prestation de services.

La majorité des services aux clients de la Société sont fournis au moyen d'un réseau de 25 organismes locaux d'habitation (OLH) qui agissent comme des agents de prestation de services autonomes de la Société pour les programmes de logements sociaux, les programmes de logements pour le personnel et certains programmes d'accès à la propriété. Ce modèle permet à la Société de concentrer ses ressources humaines sur la conception des programmes de services techniques spécialisés, de planification stratégique et de services administratifs, et sur la supervision de leur prestation. Ainsi, les 123 postes approuvés de la Société reflètent les compétences requises pour fournir des services organisationnels centralisés dans les domaines de l'ingénierie, de l'architecture, des politiques, des finances, des systèmes d'information, des ressources humaines, et des services administratifs et stratégiques.

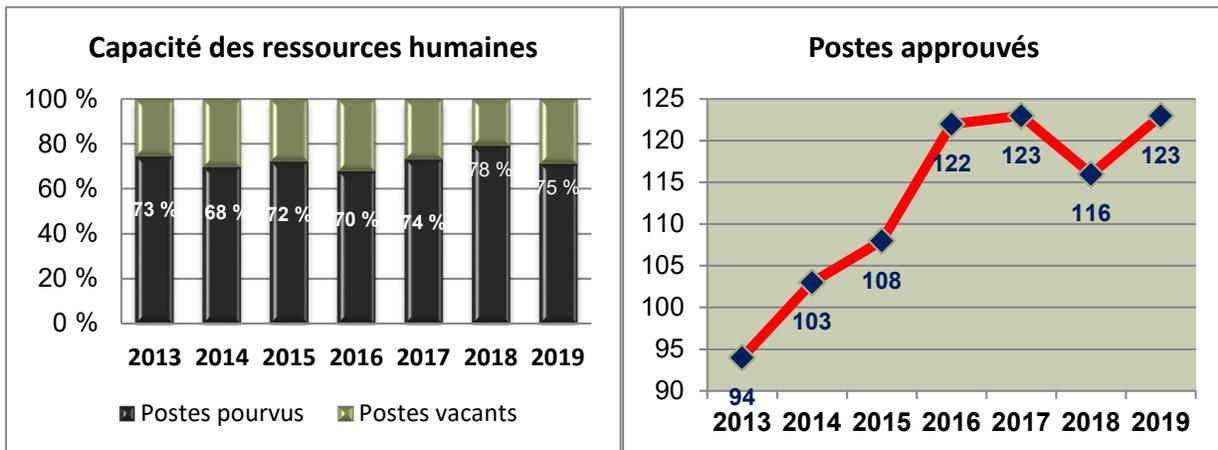
La capacité de travail de la Société dépend de sa capacité à attirer et à retenir des employés hautement qualifiés pour doter ces postes. Dans le système de la **Classification nationale des professions (CNP)**, les 123 postes de la Société font partie des cinq catégories indiquées ci-dessous :

Nom de la catégorie	Nombre d'AP	Capacité	Postes dans la catégorie
CATÉGORIE 0 DE LA CNP GESTION	26	100 %	CADRES SUPÉRIEURS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE, CADRES SUPÉRIEURS, DIRECTEURS FINANCIERS, DIRECTEURS DES RESSOURCES HUMAINES, AUTRES GESTIONNAIRES DES SERVICES ADMINISTRATIFS Président, vice-président, directeur général, directeur, contrôleur, directeur de district, directeur des ressources humaines, directeur des finances, directeur du développement des communications
CATÉGORIE 1 DE LA CNP AFFAIRES, FINANCE ET ADMINISTRATION	47	68 %	COMPTABLES, RESSOURCES HUMAINES, PERSONNEL ADMINISTRATIF ET DE RÉGLEMENTATION, ADJOINTS ADMINISTRATIFS DE BUREAU Analyste financier principal, directeur des hypothèques et des recouvrements, agent principal des communications, agent des relations avec les locataires, agent de la gestion des biens, spécialiste en ressources humaines, agent financier, agent du développement communautaire (finances), agent de l'approvisionnement, adjoint administratif, adjoint financier, agent des comptes débiteurs, agent de l'entretien et du soutien
CATÉGORIE 2 DE LA CNP SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES	8	50 %	INGÉNIEURS, ARCHITECTES, PERSONNEL TECHNIQUE EN INFORMATIQUE Directeur, agent technique principal (architecture, technique, électrique), gestionnaire de projets, agent de la santé et de la sécurité, agent principal des TI

Nom de la catégorie	Nombre d'AP	Capacité	Postes dans la catégorie
CATÉGORIE 4 DE LA CNP ENSEIGNEMENT, DROIT ET SERVICES SOCIAUX ET GOUVERNEMENTAUX	38	67 %	AVOCAT, RECHERCHISTE, EXPERT-CONSEIL ET AGENT DES POLITIQUES ET DES PROGRAMMES Conseiller juridique, analyste des politiques, analyste des programmes, agent du développement communautaire, coordinateur de l'IQ et des langues
CATÉGORIE 6 DE LA CNP VENTES ET SERVICES	4	100 %	PERSONNEL DE L'ASSURANCE, DE L'IMMOBILIER ET DES VENTES FINANCIÈRES Agent hypothécaire et foncier, agent hypothécaire et du recouvrement
	123	73 %	

Jusqu'en 2014, la capacité en ressources humaines a considérablement limité la capacité de la Société à remplir son mandat de façon efficace. La hausse des stocks de logements sociaux et de logements pour le personnel, ainsi que l'accroissement des programmes et les améliorations qui y sont apportées ont nécessité la hausse, par la Société, de sa capacité en ressources humaines afin de répondre à la demande croissante. Le complément de personnel approuvé de la Société a augmenté de 30 %, passant de 94 postes (AP) en 2013 jusqu'à 123 postes en 2017.

Malgré la hausse d'AP approuvées, la capacité (mesurée comme étant la proportion des postes pourvus sur le nombre de postes approuvés) a enregistré une moyenne de 70 % sur cinq ans.



Capacité par catégorie d'emploi

Capacité au 31 mars 2019

Catégorie	Total des postes	Vacances	Pourvus	% de la capacité
Cadre administratif	2	0	2	100 %
Cadre de gestion	9	1	8	89 %
Gestionnaire intermédiaire	25	5	20	80 %
Professionnel	20	10	10	50 %
Paraprofessionnel	47	13	34	72 %
Personnel de soutien administratif	20	8	12	60 %
Total	123	37	86	70 %

Catégorie « professionnel » – À 50 %, la capacité est considérablement restreinte dans la catégorie « professionnel ». Cette catégorie comprend les comptables désignés (agents du développement communautaire), les architectes et les ingénieurs (agents techniques principaux), les avocats (conseillers juridiques), les experts des politiques (analystes principaux des politiques), les gestionnaires de projet, les agents de santé et sécurité au travail et les agents principaux de communication.

La faible capacité dans la catégorie « professionnel » correspond aux données indiquées dans les trois catégories de CNP 1, 2 et 4 ci-dessus et représente bien le profil professionnel du personnel de la Société. Les postes professionnels correspondent aux catégories de CNP suivantes :

- Catégorie 1 de la CNP (Affaires, finance et administration) – capacité de 68 %
- Catégorie 2 de la CNP (Sciences naturelles et appliquées) – capacité de 50 %
- Catégorie 4 de la CNP (Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux) – capacité de 67 %

Les postes de la catégorie « professionnel » sont habituellement pourvus par les programmes d'enseignement propres à la profession (avocats, comptables) ou nécessitent des études postsecondaires dans une discipline appropriée (politiques, architecture, ingénierie). Ces compétences ne sont pas faciles à trouver dans le marché du travail du Nunavut, puisque le marché du travail lucratif pour ces professions se trouve au Sud. De plus, aucun établissement postsecondaire n'offre ces programmes dans le territoire.

Les deux points abordés ci-dessous sont essentiels pour permettre de comprendre la façon dont la Société s'est employée à améliorer sa capacité à remplir son mandat. Ils font aussi ressortir les contraintes auxquelles la Société fait face.

1. Postes financés à l'externe

Les ententes de financement conclues avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement permettent à Société d'habitation du Nunavut d'embaucher des personnes pour des postes à durée déterminée afin qu'elle puisse fournir le programme de construction pendant la durée de l'entente (3 ou 4 ans). Bien que ces embauches permettent d'accroître temporairement la capacité de la Société à remplir son mandat, ces postes peuvent actuellement être pourvus que de façon non permanente. Les postes à durée déterminée sont difficiles à pourvoir et entraînent un taux élevé de vacances et de roulement du personnel. Cette instabilité nuit à la continuité de la planification et de la surveillance des projets. Pour que la Société ait une capacité robuste afin de répondre aux besoins en matière de conception et de construction dans l'avenir, ces postes doivent avoir une durée indéterminée.

2. Compétences spécialisées (paraprofessionnel, professionnel, gestionnaire intermédiaire)

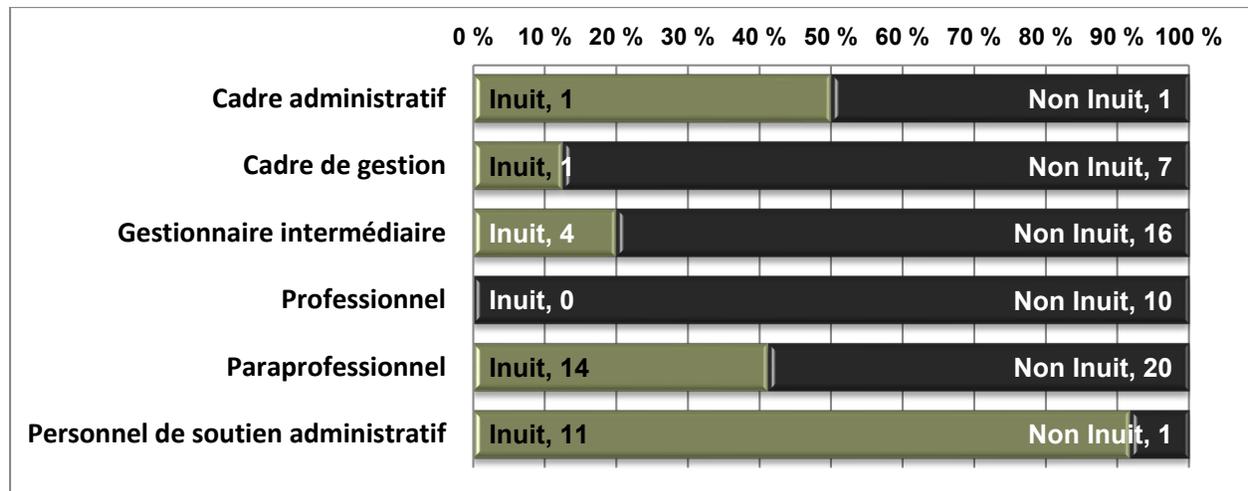
Au sein de la Société, 58 % des postes de la Société font partie des catégories « paraprofessionnel » et « gestionnaire intermédiaire ». Ce sont les agents des systèmes d'information, les agents de l'approvisionnement et les analystes des politiques (paraprofessionnels); et les directeurs des technologies de l'information, des hypothèques et du recouvrement ainsi que les directeurs techniques (gestionnaires intermédiaires). Bien que ces compétences ne soient pas uniquement requises par la Société, la situation de celle-ci est particulière, car plus de la moitié de sa main-d'œuvre fait partie de ces catégories. Il est difficile d'attirer et de retenir des employés possédant ces compétences. Par conséquent, 75 % des postes vacants à la Société sont dans ces catégories.

Emploi d'Inuits par catégories d'emploi

Les tableaux suivants présentent une analyse détaillée de la capacité de la Société et de l'emploi d'Inuits au cours des sept dernières années par catégorie d'emploi.

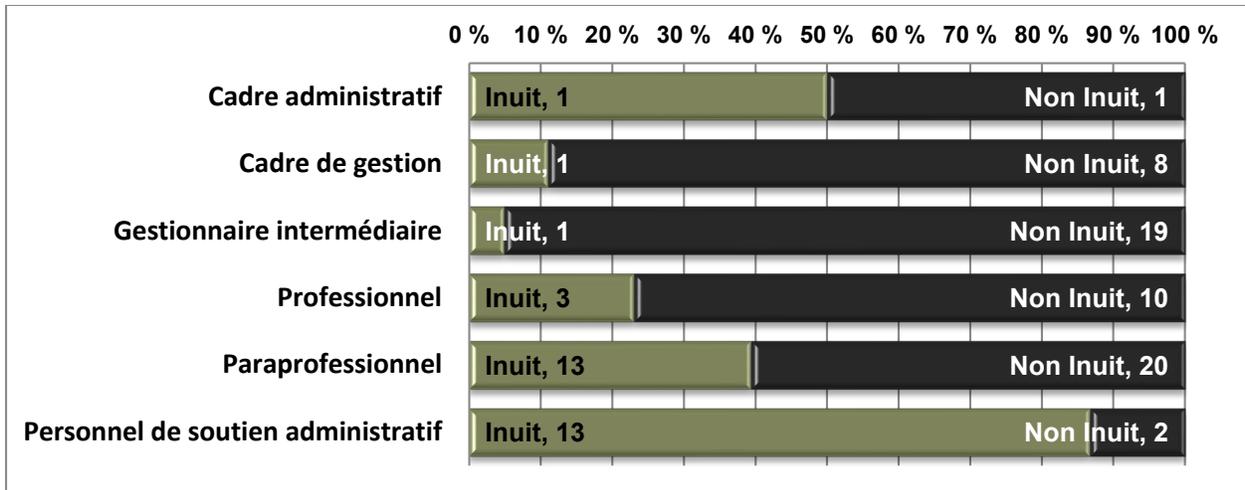
Emploi d'Inuits – 31 mars 2019

CATÉGORIES D'EMPLOI	TOTAL DES POSTES (équivalent temps plein)			EMPLOI D'INUITS	
	Nombre de postes	Pourvus	% de la capacité	Inuits employés	% d'Inuits
Cadre administratif	2	2	100 %	1	50 %
Cadre de gestion	9	8	89 %	1	13 %
Gestionnaire intermédiaire	25	20	80 %	4	20 %
Professionnel	20	10	50 %	–	0 %
Paraprofessionnel	47	34	72 %	14	41 %
Personnel de soutien administratif	20	12	60 %	11	92 %
TOTAL	123	86	70 %	31	36 %



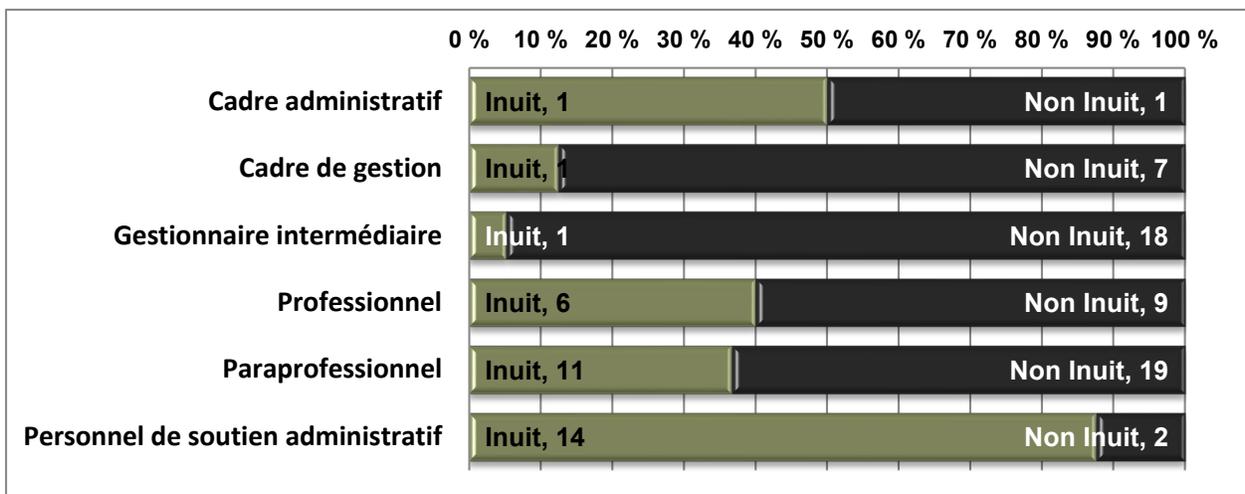
Emploi d'Inuits – 31 mars 2018

CATÉGORIES D'EMPLOI	TOTAL DES POSTES (équivalent temps plein)			EMPLOI D'INUITS	
	Nombre de postes	Pourvus	% de la capacité	Inuits employés	% d'Inuits
Cadre administratif	2	2	100 %	1	50 %
Cadre de gestion	9	9	100 %	1	11 %
Gestionnaire intermédiaire	22	20	91 %	1	5 %
Professionnel	21	13	62 %	3	23 %
Paraprofessionnel	42	33	79 %	13	39 %
Personnel de soutien administratif	20	15	75 %	13	87 %
TOTAL	116	92	79 %	32	35 %



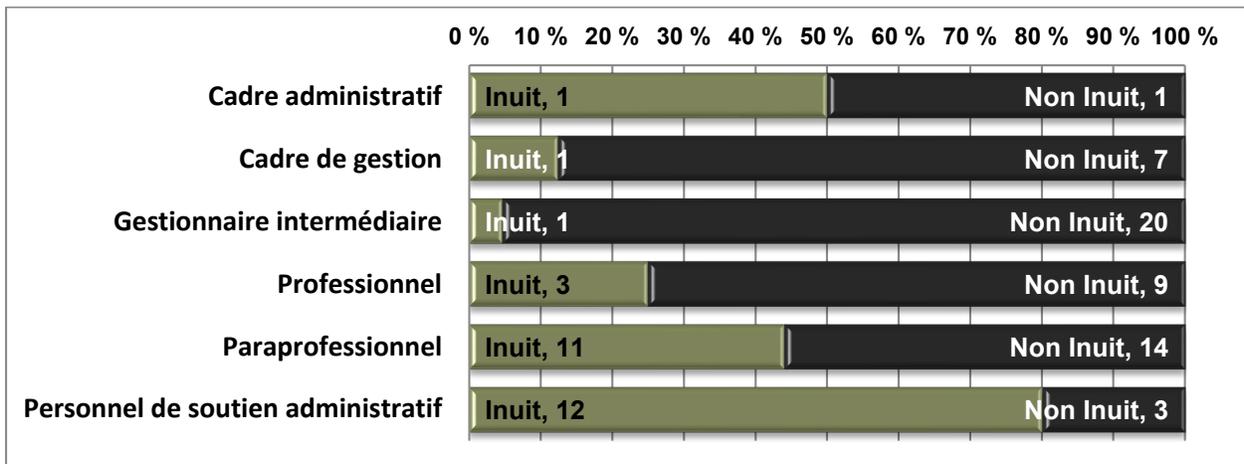
Emploi d'Inuits – 31 mars 2017

CATÉGORIES D'EMPLOI	TOTAL DES POSTES (équivalent temps plein)			EMPLOI D'INUITS	
	Nombre de postes	Pourvus	% de la capacité	Inuits employés	% d'Inuits
Cadre administratif	2	2	100 %	1	50 %
Cadre de gestion	9	8	89 %	1	13 %
Gestionnaire intermédiaire	22	19	86 %	1	5 %
Professionnel	30	15	50 %	6	40 %
Paraprofessionnel	40	30	75 %	11	37 %
Personnel de soutien administratif	20	16	80 %	14	88 %
TOTAL	123	90	73 %	34	38 %



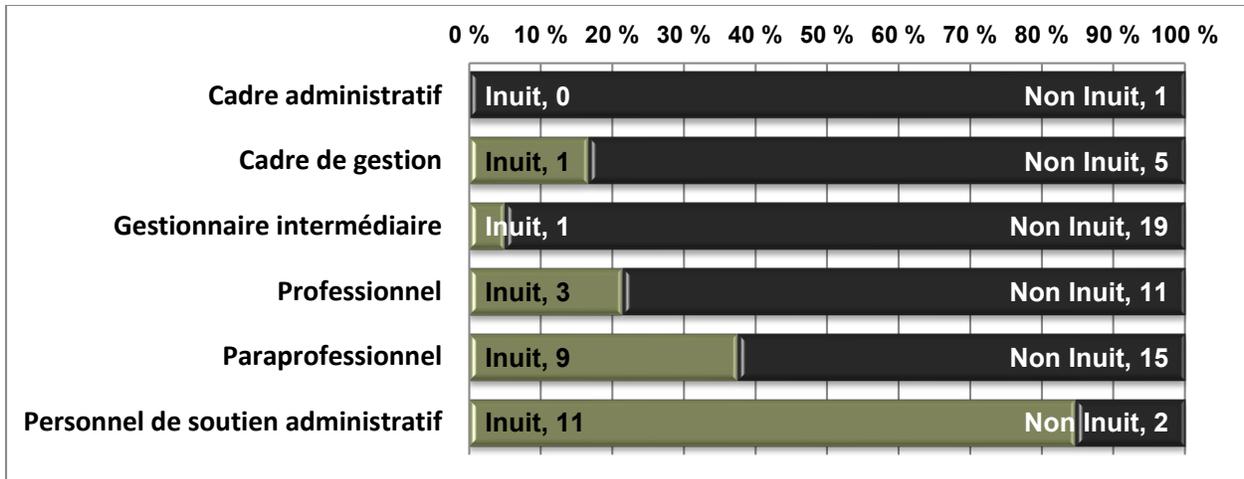
Emploi d'Inuits – 31 mars 2016

CATÉGORIES D'EMPLOI	TOTAL DES POSTES (équivalent temps plein)			EMPLOI D'INUITS	
	Nombre de postes	Pourvus	% de la capacité	Inuits employés	% d'Inuits
Cadre administratif	2	2	100 %	1	50 %
Cadre de gestion	9	8	89 %	1	13 %
Gestionnaire intermédiaire	22	21	95 %	1	5 %
Professionnel	29	12	41 %	3	25 %
Paraprofessionnel	40	25	63 %	11	44 %
Personnel de soutien administratif	20	15	75 %	12	80 %
TOTAL	122	83	68 %	29	35 %



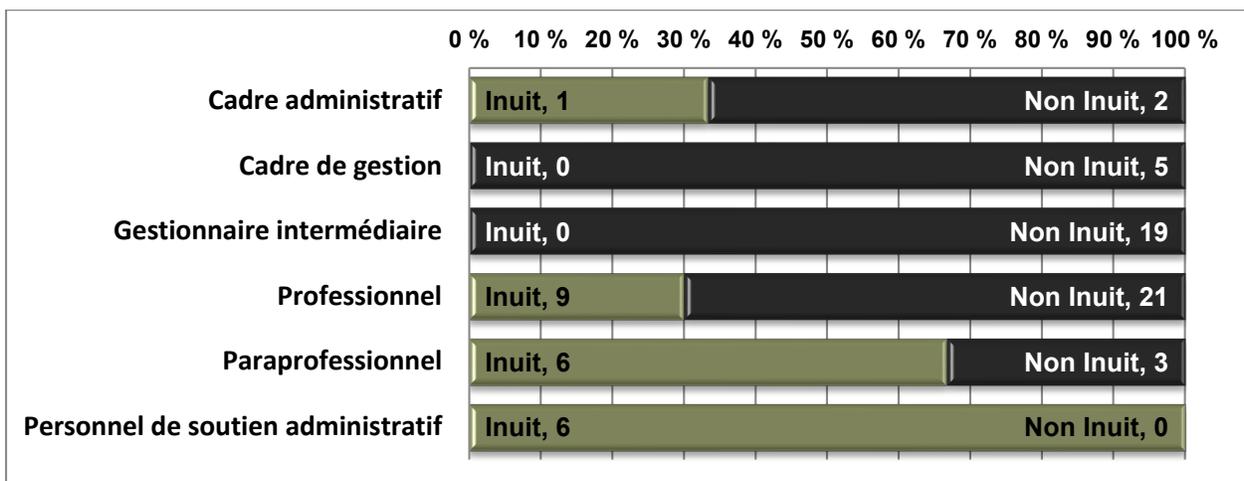
Emploi d'Inuits – 31 mars 2015

CATÉGORIES D'EMPLOI	TOTAL DES POSTES (équivalent temps plein)			EMPLOI D'INUITS	
	Nombre de postes	Pourvus	% de la capacité	Inuits employés	% d'Inuits
Cadre administratif	2	1	50 %	0	0 %
Cadre de gestion	9	6	67 %	1	17 %
Gestionnaire intermédiaire	23	20	87 %	1	5 %
Professionnel	23	14	61 %	3	21 %
Paraprofessionnel	34	24	71 %	9	38 %
Personnel de soutien administratif	17	13	76 %	11	85 %
TOTAL	108	78	72 %	25	32 %



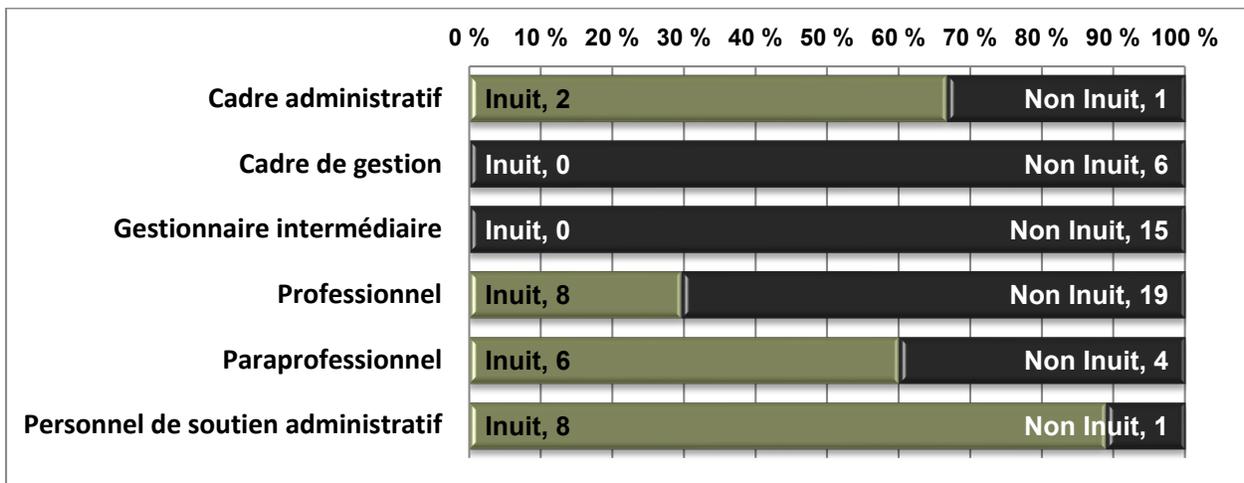
Emploi d'Inuits – 31 mars 2014

CATÉGORIES D'EMPLOI	TOTAL DES POSTES (équivalent temps plein)			EMPLOI D'INUITS	
	Nombre de postes	Pourvus	% de la capacité	Inuits employés	% d'Inuits
Cadre administratif	5	3	60 %	1	33 %
Cadre de gestion	5	5	100 %	0	0 %
Gestionnaire intermédiaire	23	19	83 %	0	0 %
Professionnel	47	30	64 %	9	30 %
Paraprofessionnel	11	9	82 %	6	67 %
Personnel de soutien administratif	12	6	50 %	6	100 %
TOTAL	103	72	70 %	22	31 %



Emploi d'Inuits – 31 mars 2013

CATÉGORIES D'EMPLOI	TOTAL DES POSTES (équivalent temps plein)			EMPLOI D'INUITS	
	Nombre de postes	Pourvus	% de la capacité	Inuits employés	% d'Inuits
Cadre administratif	4	3	75 %	2	67 %
Cadre de gestion	6	6	100 %	0	0 %
Gestionnaire intermédiaire	22	15	68 %	0	0 %
Professionnel	40	27	68 %	8	30 %
Paraprofessionnel	10	10	100 %	6	60 %
Personnel de soutien administratif	12	9	75 %	8	89 %
TOTAL	94	70	74 %	24	34 %



Commentaires sur l'emploi d'Inuits en date du 31 mars 2019

	% du plan d'embauchage des Inuits	Principales conclusions
Cadre administratif	50 %	<ul style="list-style-type: none"> La catégorie a une capacité de 100 % (entièrement pourvue). La catégorie comprend deux postes approuvés.
Cadre de gestion	13 %	<ul style="list-style-type: none"> 1 poste sur 8 est occupé par un Inuit (taux du plan d'embauchage des Inuits de 13 %). La catégorie comprend 3 directeurs de district, 3 directeurs fonctionnels, un contrôleur, un vice-président et directeur financier, et un directeur général (9 AP approuvées). 5 postes approuvés nécessitent des qualifications spécialisées en matière de comptabilité, d'ingénierie, d'architecture ou de politiques publiques. Lorsque des postes deviennent vacants, les 3 postes de directeurs présentent la meilleure possibilité pour les Inuits. Ils requièrent une expérience professionnelle dans les collectivités ou les O.L.H.

	% du plan d'embauchage des Inuits	Principales conclusions
Gestionnaire intermédiaire	20 %	<ul style="list-style-type: none"> • 4 postes sur 20 sont pourvus par des Inuits. • 11 des 25 postes approuvés nécessitent de la formation spécialisée en comptabilités, prêts hypothécaires, systèmes d'information, ressources humaines, approvisionnement et biens immobiliers. • 11 postes présentent une possibilité d'emploi d'Inuits, car les compétences requises peuvent être acquises au Nunavut ou dans le cadre de l'expérience professionnelle. Ces postes comprennent les directeurs du développement communautaire et d'autres postes de dirigeants.
Professionnel	0 %	<ul style="list-style-type: none"> • 20 AP approuvées. Il y a dix postes pourvus, mais aucun Inuit dans cette catégorie. • Les postes pourraient être pourvus par des Inuits dans l'avenir, car les compétences requises peuvent être acquises dans le territoire. Les postes comprennent les agents techniques de développement communautaire, les analystes de programme et d'autres postes d'agents et de coordinateurs.
Paraprofessionnel	41 %	<ul style="list-style-type: none"> • Avec 47 AP approuvées, il s'agit de la plus grande catégorie (41 % d'AP approuvées) • 14 des 34 postes pourvus sont occupés par des Inuits (41 %) • La catégorie offre la possibilité d'embaucher plus d'Inuits. Les postes administratifs pourraient être la source de dotation de cette catégorie grâce à l'expérience professionnelle, les transferts internes et le mentorat. • Par exemple, lorsqu'il y a des vacances, les commis à l'hébergement pourraient recevoir du mentorat pour devenir des agents de la gestion des biens, les adjoints financiers pourraient devenir des agents financiers principaux, les coordonnateurs de programme pourraient devenir des analystes de programmes, etc.
Personnel de soutien administratif	92 %	<ul style="list-style-type: none"> • 20 postes approuvés. 11 des 12 postes AP pourvus sont occupés par des Inuits (92 %). • Il s'agit de la plus grande représentation inuite au sein de la main-d'œuvre de la Société. • La majorité des postes sont des postes de premier échelon qui nécessitent un diplôme d'études secondaires et une certaine expérience. • Cette catégorie pourrait être une source de dotation pour les postes paraprofessionnels par des Inuits grâce aux transferts internes, au mentorat et à l'expérience professionnelle. • À compter du 14 novembre 2016, la Société a appliqué la directive 518 du manuel des ressources humaines à tous ses postes de catégorie 6. Tous les concours pour des postes de soutien administratif sont limités aux demandeurs inuits inscrits en vertu de l'Accord du Nunavut.

Emploi d'Inuits par groupe professionnel – État actuel

L'analyse suivante présente un examen approfondi du niveau d'emploi d'Inuits dans chacun des groupes professionnels, des explications sur ces niveaux, ainsi que les défis et les possibilités cernés relativement à l'accroissement de l'emploi d'Inuits dans chacune des catégories.

Catégories et hiérarchie du système de Classification nationale des professions

Le chapitre 23 exige que la représentation inuite dans les organismes gouvernementaux soit communiquée par groupe professionnel et par niveau d'emploi. Le GN rend compte de l'emploi des Inuits dans six catégories d'emploi dans le rapport Vers une fonction publique représentative : cadres administratifs, cadres de gestion, gestionnaires intermédiaires, professionnels, paraprofessionnels et personnel de soutien administratif. Les postes du GN sont regroupés dans ces catégories d'emploi en se fondant sur les catégories de la Classification nationale des professions (CNP).

Le GN utilise le système de la Classification nationale des professions (CNP) du gouvernement du Canada pour catégoriser les postes. Ce système classe les groupes d'emploi ou de profession selon le type de travail réalisé et le type de compétences habituellement associées à ce travail. Le système de la CNP « sert de cadre normalisé pour l'organisation du monde du travail en un système gérable, compréhensible et cohérent » et se fonde sur les tâches effectuées pour le travail réalisé dans un emploi donné ainsi que sur les compétences et les connaissances requises pour effectuer ce travail. Le système classe les emplois selon les catégories suivantes :

Catégorie de la CNP	Emploi	Postes à la Société – % par catégorie
0	Gestion	21 %
1	Affaires, finance et administration	38 %
2	Sciences naturelles et appliquées et emplois connexes	6 %
3	Santé	0 %
4	Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	31 %
5	Arts, culture, sports et loisirs	0 %
6	Ventes et services	3 %
7	Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	0 %
8	Ressources naturelles, agriculture et production connexe	0 %
9	Fabrication et services d'utilité publique	0 %

Chacune de ces grandes catégories peut être sous-divisée en grands groupes de professions qui nécessitent des connaissances et des compétences semblables. Ces groupes sont à leur tour divisés en groupes professionnels et, enfin, ces derniers peuvent être divisés par emploi. Le système hiérarchique utilise des nombres à quatre chiffres.

Beaucoup d'emplois au sein de la Société d'habitation du Nunavut (31 %) font partie de la catégorie 4 de la Classification nationale des professions : *Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux*. Cette catégorie représente le deuxième groupe professionnel en importance au sein du GN et est l'une des plus importantes dans les gouvernements de tous les territoires et de toutes les provinces du Canada.

Prenons comme exemple de ce système au sein de la Société le numéro 4164, Recherchistes, experts-conseils et agents de programmes en politiques sociales :

1^{er} chiffre	2^e chiffre	3^e chiffre	4^e chiffre
4	41	416	4 164
Catégorie	Type de compétences	Groupe professionnel	Sous-catégorie professionnelle
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	Personnel professionnel du droit et des services gouvernementaux, sociaux et communautaires	Recherchistes, experts-conseils et agents des politiques et des programmes	Recherchistes, experts-conseils et agents de programmes en politiques sociales

Les recherchistes, experts-conseils et agents de programmes en politiques sociales mènent des recherches, élaborent des politiques et mettent en œuvre ou administrent des programmes dans des domaines comme la consommation, l'emploi, l'économie familiale, l'immigration, l'application de la loi, le secteur correctionnel, les droits de la personne, le logement, le travail, les services aux familles, l'aide étrangère et le développement international. Ils sont employés par les ministères et les organismes gouvernementaux, l'industrie, les hôpitaux, les établissements d'enseignement, les établissements de consultation, les associations professionnelles, les instituts de recherche, les organismes non gouvernementaux et les organismes internationaux, ou peuvent être des travailleurs autonomes.

Exemples de titres d'emploi à la Société d'habitation du Nunavut :

- agent du développement communautaire – programme, gestion de l'entretien, services techniques, mécaniques et architecturaux;
- directeur de développement communautaire – entretien;
- analyste principal des politiques;
- analyste des politiques – politiques de l'organisme et soutien à la direction et au conseil d'administration;
- analyste du programme d'accession à la propriété;
- analyste du programme de location.

Dans une ventilation par catégorie professionnelle, la Société compte le taux d'emploi d'Inuits le plus élevé dans la catégorie 6, à 75 %; il s'agit d'un taux plus élevé que celui du GN dans son ensemble. L'emploi d'Inuits dans cette catégorie professionnelle a connu une hausse entre 2013 et 2017 qui est supérieure à la hausse des postes pourvus dans la catégorie. Cela signifie que des employés inuits ont remplacé des employés non inuits dans au moins un cas. Cette hausse est encourageante en soi, mais les employés de la catégorie professionnelle 6 représentent seulement 3 % de tous les postes de la Société.

La Société compte le nombre le plus élevé de postes dans les catégories professionnelles 1 (38 % de postes) et 4 (31 % de postes). Les taux d'emploi d'Inuits dans les catégories professionnelles 1 et 4 sont de 50 % et de 42 %, respectivement. Ces chiffres sont tous deux comparables à ceux du GN dans son ensemble pour ces catégories. Les catégories 1 et 4 ont aussi enregistré une hausse de l'emploi d'Inuits entre 2013 et 2017 qui était supérieure à la hausse du total des postes pourvus dans ces catégories. Cette hausse est prometteuse, et les objectifs et les possibilités énoncés par la Société viendront soutenir la continuation de cette tendance.

Les niveaux d'emploi d'Inuits les plus bas de la Société sont dans les catégories 0 et 2. La catégorie 0 a seulement 12 % d'emploi d'Inuits à la Société, et la catégorie 2, 0 %. De plus, les hausses d'emploi d'Inuits dans ces deux catégories entre 2013 et 2017 sont inférieures au nombre total de postes pourvus, ce qui signifie que les nouveaux postes ont été pourvus par des employés non inuits.

Les postes de gestion (catégorie 0) et les postes de sciences naturelles et appliquées (catégorie 2) représentent 21 % et 6 % des postes ministériels totaux de la Société.

Les objectifs de la Société liés à l'avancement professionnel d'employés inuits existants aideront à soutenir la croissance future de l'emploi d'Inuits dans la catégorie professionnelle 0. La hausse de l'emploi d'Inuits dans cette catégorie dépendra de la capacité de la Société à établir et à soutenir des parcours de carrière et du perfectionnement professionnel.

Les postes de la catégorie professionnelle 2, comme ceux d'agent technique principal et d'agent de santé et sécurité au travail, nécessitent un niveau d'études postsecondaires particulier. Les objectifs à long terme de la Société liés à la formation et à l'accroissement de la main-d'œuvre inuite, tels qu'ils sont énoncés dans le Plan d'action sur le logement, permettront de soutenir la croissance de l'emploi d'Inuits dans cette catégorie. Il sera essentiel d'encourager l'accessibilité aux études postsecondaires au Nunavut pour accroître la représentation inuite dans cette catégorie dans l'ensemble du GN.

Exigences liées à la langue inuite

Comme il a été mentionné au commencement du présent chapitre, le modèle de prestation de services de la Société est structuré de façon à ce que les organismes locaux d'habitation agissent comme des agents de prestation de programmes de première ligne qui interagissent directement avec les clients. Les 123 AP de la Société assument des rôles centralisés de consultation et de surveillance techniques et administratives dans les domaines de l'ingénierie, des finances, des politiques, et de la conception et de la surveillance des programmes.

Ainsi, très peu de postes de la Société ont des exigences liées à la langue inuite. Les postes suivants ont des exigences liées à la langue inuite :

- Agent des comptes débiteurs (Iqaluit)
- Coordinateur de l'Inuit Qaujimajatuqangit et de la langue (Arviat)

Représentation inuite

La Société a toujours eu une représentation inuite très élevée dans ces postes de soutien administratif. La Société entend conserver et accroître ces niveaux en limitant tous les nouveaux concours dans cette catégorie aux Inuits seulement, veillant ainsi à ce que tous les postes vacants soient pourvus par des Inuits.

L'emploi d'Inuits dans les catégories « paraprofessionnel » et « professionnel » est sous-représenté dans la Société. Il existe des possibilités d'accroître considérablement la représentation dans ces catégories à moyen terme, grâce à l'utilisation d'outils de dotation déjà existants, notamment les détachements et les concours restreints.

Les catégories d'emploi les plus sous-représentées pour l'emploi d'Inuits sont les catégories « cadre de gestion », « gestionnaire intermédiaire » et « professionnel ». Dans ces catégories, la Société compte des taux d'emploi d'Inuits de seulement 13 %, 20 % et 0 %, respectivement. La Société s'efforce d'accroître l'emploi d'Inuits à ces niveaux en créant des occasions de formation et d'éducation des employés actuels. Compte tenu des parcours de carrière potentiels, et du délai lié à la réalisation des études et de la formation, la Société vise à voir la hausse la plus considérable dans ces catégories à long terme.

Le chapitre 5 contient plus d'information sur la représentation par catégorie d'emploi.

CHAPITRE 4 : ENJEUX ET POSSIBILITÉS RELATIVEMENT À L'EMPLOI D'INUITS

Le présent chapitre résume les risques, les enjeux et les possibilités auxquels le ministère fait face en matière d'emploi d'Inuits

Enjeux et possibilités antérieurs

Enjeux antérieurs

DIFFICULTÉS RELATIVES À LA CAPACITÉ

Depuis sa constitution, la Société s'efforce de continuellement accroître l'emploi d'Inuits au sein de son organisation; toutefois, comme tous les ministères et les organismes du GN, elle a fait face à d'importantes difficultés relatives à la capacité de ses ressources humaines.

En 2008, le Bureau du vérificateur général a procédé à un audit de la performance de la Société et a indiqué que la capacité était un domaine de préoccupation. Le rapport appelait la Société à élaborer un plan afin qu'elle ait à sa disposition les ressources humaines requises pour s'acquitter de ses fonctions.

À la suite du rapport du Bureau du vérificateur général de 2008, le Conseil des ministres a, en 2010, demandé à la Société de restructurer sa haute direction, et de procéder à un examen interne de l'ensemble de sa structure, afin de mieux refléter les exigences de fonctionnement et les modifications approuvées à l'égard de la gouvernance et de la haute direction.

Par le passé, la Société a été en mesure de fonctionner en dotant plusieurs postes avec des employés occasionnels ou à durée déterminée, ce qui entraîne des coûts considérables et des répercussions en matière de ressources humaines pour l'organisation, limitant ainsi la capacité de la Société d'atteindre ses objectifs d'emploi d'Inuits. Les postes occasionnels offrent peu de stabilité, et sont donc moins attirants que les postes à durée indéterminée. Bien que la Société s'appuie sur son bassin d'employés occasionnels, il est fort probable que d'importantes possibilités d'emploi d'Inuits aient été manquées.

Les enjeux de capacité auxquels la Société a fait face l'ont empêchée d'améliorer ses taux d'emploi d'Inuits, mais la reconnaissance des enjeux liés aux ressources humaines par le Bureau du vérificateur général a conduit le Conseil des ministres à permettre à la Société de réaliser un examen organisationnel exhaustif en 2013. Cet examen organisationnel, abordé dans la section « Possibilités antérieures » ci-dessous, a créé de nouvelles possibilités d'accroissement de l'emploi d'Inuits.

DÉPENSES IMPRÉVUES POUR LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE LOCALE

En 2006, le gouvernement du Canada a annoncé le financement d'une initiative de construction de logement pluriannuelle de 200 millions de dollars pour le Nunavut, intitulée Fiducie pour le logement au Nunavut. La Fiducie était perçue par le GN comme une occasion sans précédent d'avoir une incidence substantielle sur la pénurie de logements au Nunavut, tout en incorporant des initiatives de développement économique et de formation de la main-d'œuvre.

Une partie du plan de mise en œuvre de la stratégie d'exécution de la Fiducie impliquait une formation pour 35 à 40 nouveaux gens de métier (préposés à l'entretien des logements ou autres compagnons). Le but était que ces nouveaux gens de métier soient embauchés pour l'entretien à long terme des logements au Nunavut, et puissent par la suite former la prochaine génération d'employés des organismes locaux d'habitation, contribuant ainsi à l'ensemble de l'emploi d'Inuits dans la Société.

L'initiative a mené à la formation d'apprentis et d'un compagnon; toutefois, certains des coûts associés à la formation n'avaient pas été prévus, entraînant des difficultés à fournir les travaux de construction. Les leçons tirées de cette expérience ont donné lieu à une transition dans la façon dont la formation et les apprentissages sont soutenus par la construction.

Possibilités antérieures

EXAMEN ORGANISATIONNEL

À la suite des recommandations relatives à la gouvernance et à la structure formulées en 2010 par le Conseil des ministres, la Société a entamé les recherches pour procéder à un examen organisationnel exhaustif. L'examen organisationnel final appelait la création de 35 nouveaux postes à durée indéterminée au sein de la Société. La transformation des postes occasionnels en postes à durée indéterminée a permis d'accroître les incitatifs et les possibilités en matière d'emploi d'Inuits.

L'examen organisationnel demandait aussi une hausse du personnel des ressources humaines au sein de la Société pour lui permettre de mieux mettre en œuvre son plan d'embauchage des Inuits.

L'examen organisationnel a été approuvé par le conseil d'administration de la Société, et a été déposé devant le Conseil des ministres avec une demande de création de nouveaux postes. En septembre 2014, le Conseil de gestion financière a approuvé la création de 21 postes à durée indéterminée au sein de la Société, comme cela était énoncé à la phase 1 de l'examen organisationnel. Les phases 2 et 3 de l'examen, qui préconisaient l'ajout de 14 nouveaux postes, n'ont jamais été mises en œuvre.

Le nombre d'employés occasionnels et à durée déterminée continue de limiter la capacité et le taux d'emploi d'Inuits de la Société. Cependant, la création de nouveaux postes à la suite de l'examen organisationnel a donné lieu à des possibilités de hausses de l'emploi d'Inuits au cours des dernières années.

INITIATIVES ANTÉRIEURES D'EMBAUCHE D'INUITS

Par le passé, la Société a tiré parti de différentes possibilités de recrutement et de rétention pour accroître l'emploi d'Inuits. Par exemple, en 2005, la Société a créé un nouveau poste de gestion au sein de la Division de l'élaboration de politiques et de la planification stratégique auquel était attaché un poste de stagiaire pour un employé inuit. En 2006, dans sa préparation pour la décentralisation du bureau de district de Qikiqtaaluk à Cape Dorset, la Société a désigné deux de ses postes de développement communautaire, un pour les programmes et un pour les services techniques, comme des postes de stagiaires afin de faciliter l'embauche au sein de la collectivité par le bureau de district.

Par le passé, la Société a aussi tiré parti des différents programmes de formation offerts par le ministère des Ressources humaines du GN à l'intention des employés inuits souhaitant améliorer leurs compétences et avancer au sein de la Société.

Enjeux et possibilités actuels

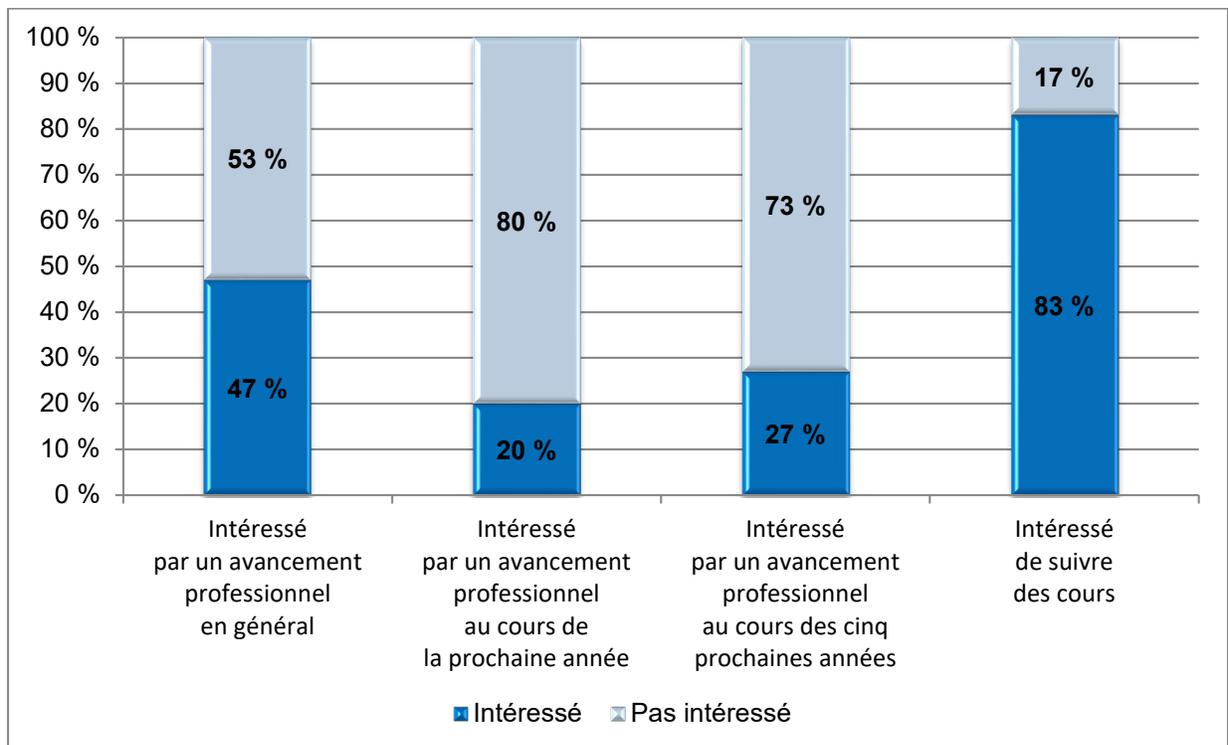
Enjeux actuels

OBSTACLES ARTIFICIELS À L'EMPLOI D'INUITS

La Société considère tout obstacle à l'emploi d'Inuits comme un obstacle considérable. Compte tenu de la répartition inégale des emplois d'Inuits dans les catégories d'emploi de la Société, l'avancement des employés inuits au sein de la Société est une étape cruciale en vue de l'accroissement général de l'emploi d'Inuits.

En mai 2017, la Société a procédé à un sondage consultatif auprès de ses employés inuits. Le sondage avait pour but d'aider à déterminer l'intérêt à l'égard de l'avancement professionnel dans la Société et les obstacles à cet avancement. Le sondage a eu un taux de réponse très élevé, 32 des 34 employés inuits y ayant participé. La Société a de très hauts niveaux d'emploi d'Inuits sur le plan administratif et, le ciblage des employés actuels pour la formation et l'avancement sera essentiel à l'accroissement des niveaux d'emploi d'Inuits dans les autres groupes professionnels.

Les résultats du sondage indiquaient qu'environ la moitié des employés inuits de la Société étaient intéressés par un certain niveau d'avancement professionnel; toutefois, moins d'employés imaginaient que cet avancement surviendrait au cours des cinq prochaines années. Plus de 80 % des employés inuits souhaitent suivre des cours pour accroître leur niveau de compétence.



Le sondage était aussi conçu pour cerner les obstacles auxquels les employés inuits font face dans l'atteinte de leurs objectifs d'avancement professionnel. Trois thèmes sont ressortis de cette partie du sondage :

- L'absence de services de garde d'enfants adéquats dans la collectivité :
 - Les répondants ont indiqué que l'absence de service de garde d'enfants nuit à leur taux de présence, et qu'une garderie réservée aux employés du GN serait avantageuse.

- Les lacunes quant aux services d'éducation systématique fournis dans la collectivité :
 - Les répondants ont indiqué qu'ils ne peuvent atteindre, dans la collectivité, le niveau d'études ou les diplômes requis dans de nombreuses descriptions d'emploi au GN.
 - Les répondants ont mentionné que les engagements familiaux, les préoccupations financières (en raison du salaire réduit s'ils se prévalent d'un congé de formation), les empêchent de quitter leur collectivité de résidence pour poursuivre leurs études ailleurs.
- L'absence de ressources en santé mentale dans les collectivités
 - Les répondants ont indiqué que des services de counseling additionnels étaient requis dans les collectivités, et qu'aux endroits où de tels services sont offerts, les temps d'attente sont prohibitifs. L'absence de soutien à l'extérieur du lieu de travail peut nuire à l'avancement en milieu de travail.

OBSTACLES À LA FORMATION ET À L'ÉDUCATION

À titre de principal fournisseur et responsable de l'entretien de logements au sein du territoire, la Société nécessite un grand nombre de gens de métiers formés afin de fonctionner à plein régime. La Société et ses partenaires en fourniture de logements, les OLH, nécessitent différents nombres de gens de métiers détenant une qualification professionnelle. L'emploi d'Inuits au sein des OLH est plus élevé qu'au sein du GN, mais certains obstacles nuisent à l'accroissement de l'emploi d'Inuits dans les divers métiers.

Les lacunes dans le continuum de formation du Nunavut, comme la disponibilité des apprentissages et des programmes de formation pour les métiers dans les collectivités éloignées, et les difficultés liées à l'obtention de la note de passage à l'examen d'entrée, limitent la capacité des Inuits d'acquérir les compétences requises pour doter les postes techniques de la Société. Les taux d'obtention de diplômes d'études secondaires et l'accès limité aux niveaux de mathématiques plus élevés au secondaire limitent aussi le bassin de candidats capables de suivre les programmes de formation professionnelle.

Les candidats d'un programme d'apprentissage doivent être déjà employés d'un organisme souhaitant accroître leur capacité, ce qui limite la disponibilité de nouveaux apprentis sur le marché du travail. La Société et les OLH jouent un rôle important dans l'élaboration d'apprentissages; dans cette optique, la Société travaille désormais plus étroitement avec le ministère des Services à la famille et le Collège de l'Arctique du Nunavut en vue d'accroître le nombre de gens de métiers qualifiés au sein du territoire.

EXIGENCES PROFESSIONNELLES ET CANDIDATS QUALIFIÉS

En raison de la nature technique de nombreux postes à la Société dans les catégories « professionnel », « gestionnaire intermédiaire » ou « cadre de gestion », les titres professionnels sont souvent une condition d'embauche obligatoire.

Le nombre limité de Nunavummiut possédant un titre professionnel crée des défis en matière de capacité d'emploi d'Inuits pour la Société. L'Association des ingénieurs et géoscientifiques des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut indique que, dans l'ensemble du Nunavut, on ne compte que 21 ingénieurs et quatre ingénieurs en formation.

L'augmentation du nombre d'Inuits recevant des certifications professionnelles est une condition essentielle à l'accroissement de l'emploi d'Inuits dans certains postes spécialisés de la Société.

EXIGENCES LIÉES AUX DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

En raison du rôle de la Société en tant que soutien direct des OLH dans chacune des collectivités, beaucoup de postes de la Société requièrent un bon nombre de déplacements professionnels. Plus particulièrement, les agents du développement communautaire – que l'on retrouve dans chacun des districts, dans les catégories des programmes, de l'entretien et des finances – doivent effectuer des déplacements constants dans les collectivités.

La Société a constaté que les exigences liées aux déplacements professionnels des postes d'agent du développement communautaire ont constitué un obstacle pour les Inuits ayant des obligations familiales dans leur collectivité de résidence. Ces exigences compliquent la gestion de ces périodes de temps passées loin de la collectivité de résidence, et sont considérées comme des facteurs contribuant à la difficulté d'attirer des candidats inuits qui pourraient autrement être qualifiés pour pourvoir ces postes.

Possibilités actuelles

Utilisation des mécanismes d'avancement existants

La Société a tiré parti, et continue à tirer parti, de nombreux mécanismes internes, afin d'accroître l'emploi d'Inuits au sein de son organisation. La structure des ressources humaines du GN comporte certaines limitations, mais la Société demeure engagée à collaborer avec les ressources humaines du GN pour assurer l'utilisation efficace des mécanismes existants.

CONCOURS RESTREINTS

Le recours aux concours restreints permet aux ministères du GN et à certains organismes publics de limiter l'admissibilité de certains candidats à des critères particuliers.

En novembre 2016, la Société a demandé du soutien pour restreindre les concours pour tous ses postes administratifs (catégorie 6) aux candidats inuits seulement, conformément à la directive 518 du manuel des ressources humaines. À l'heure actuelle, la Société compte 20 AP dans la catégorie des emplois administratifs, seulement un de ses emplois étant pourvu par un non-Inuit; huit sont vacants et seront affichés comme des concours restreints.

DÉTACHEMENTS DES OLH

Au cours des dernières années, la Société a profité des détachements des OLH pour pourvoir simultanément des postes vacants indispensables, et créer et faire progresser les possibilités d'emploi d'Inuits. La Société cherche à recenser les Inuits dans les OLH qui ont les compétences préalables pour des détachements auprès de rôles professionnels, paraprofessionnels et administratifs au sein de la Société. Cette mesure fournira au personnel le perfectionnement des compétences et l'exposition organisationnelle qui les aidera à accéder à un rôle permanent au sein de la Société.

La Société a réalisé un détachement en février 2017, et le détachement d'un employé d'une association de logements locale est en cours au siège social de la Société dans un rôle d'agent de l'entretien d'un OLH.

La Société continuera à rechercher les possibilités de détachement, et fournira du soutien au recrutement aux OLH en offrant de la formation et du perfectionnement au personnel.

PROGRAMME D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI D'ÉTÉ POUR LES ÉTUDIANTS

La Société continue à embaucher des étudiants (dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi d'été pour les étudiants), y compris les étudiants du programme Nunavut Sivuniksavut pendant l'été. En 2016, la Société était en mesure de prolonger l'emploi d'un étudiant du Nunavut Sivuniksavut afin de soutenir l'apprentissage et le perfectionnement continu de ce dernier au sein de la Société, jusqu'à son retour à l'école pour poursuivre ses études.

STAGES D'ÉTUDIANTS DU COLLÈGE DE L'ARCTIQUE DU NUNAVUT (CAN)

En 2016 et en 2017, la Société a activement recruté deux étudiants au programme d'administration de bureau du Collège de l'Arctique du Nunavut. Les étudiants ont complété avec succès les stages auprès du Bureau de la direction de la Société.

La Société continuera à recruter des étudiants du Collège de l'Arctique du Nunavut pour des stages. En offrant des expériences de travail pratique, la Société encourage les étudiants inuits à y revenir et à postuler pour des postes à temps plein et à durée indéterminée après l'obtention de leur diplôme.

Promouvoir la Société en tant qu'employeur de choix

PARTENARIATS AVEC LE COLLÈGE DE L'ARCTIQUE DU NUNAVUT

La Société reconnaît le rôle fondamental que jouent les programmes de formation préparatoire et de préapprentissage pour bâtir les carrières et la prospérité au sein de la main-d'œuvre du Nunavut. Il est souvent difficile pour la Société de recruter de nouveaux diplômés de ces programmes, puisque la Société et les OLH doivent rivaliser avec d'autres organismes pour attirer les candidats qualifiés provenant d'un bassin déjà limité.

Afin de promouvoir la Société et les OLH en tant qu'employeurs auprès des nouveaux diplômés, la Société a mis en place un partenariat avec Sanatuliqsarvik, le Nunavut Trades Training Center. En 2017, la Société a commencé un parrainage sur cinq ans d'un prix aux élèves diplômés qui ont fait preuve d'« excellence du taux de participation et de l'éthique du travail ».

Le prix inaugural a été présenté en mai 2017 par un employé de la Société à un étudiant diplômé à la cérémonie de remise de diplôme à Rankin Inlet.

PARRAINAGE DE SKILLS CANADA NUNAVUT

Skills Canada Nunavut est un organisme sans but lucratif visant à promouvoir les carrières dans les métiers et les technologies auprès des jeunes, des éducateurs et des parents partout au Nunavut. En plus de bénéficier de la promotion des carrières dans des métiers spécialisés et des technologies, les élèves qui participent aux événements et aux activités sont encouragés à demeurer à l'école et à obtenir leur diplôme.

La Société reconnaît le rôle important que Skills Canada Nunavut joue dans l'accroissement du nombre de gens de métiers spécialisés au Nunavut. Afin de promouvoir la Société à titre d'employeur potentiel des futurs gens de métier la Société est devenue, en 2017, un « commanditaire argent » et a versé 10 000 \$ à



M. Joseph Pameolik représentait la Société pour la remise du prix « excellence du taux de participation et de l'éthique du travail » à M. Dennis Oqpiq lors de la cérémonie de remise des diplômes qui a eu lieu au Nunavut Trades Training Center en 2017.

l'organisme. La Société est convaincue que ce parrainage représente un investissement dans l'avenir de notre territoire, et dans l'avenir de l'emploi d'Inuits au sein de la Société.

PLAN D'ACTION SUR LE LOGEMENT – MESURES À COURT TERME

Depuis l'approbation du Plan d'action sur le logement comme plan de mise en œuvre de la stratégie globale à long terme du GN visant le logement et les sans-abri en octobre 2016, la Société s'efforce de mettre en œuvre les mesures nécessaires visant à faire face à la crise du logement du Nunavut en adoptant une approche pangouvernementale.

Le Plan d'action sur le logement cerne les possibilités pour la Société et le GN dans leur ensemble en vue de soutenir le perfectionnement de la main-d'œuvre du Nunavut. La collaboration pour réaliser ces mesures contribuera à l'établissement d'une main-d'œuvre représentative tant au sein de la Société et que dans les autres ministères et organismes du territoire.

Le Plan d'action sur le logement énonce cinq (5) mesures ciblant particulièrement le perfectionnement de la main-d'œuvre. Certaines mesures ont des échéances à court terme, et d'autres à plus long terme, et leur application nécessitera de la collaboration et des efforts considérables.

La Société poursuivra la mise en œuvre de ces mesures pour atteindre l'objectif général d'accroissement de l'emploi d'Inuits à la Société. Les cinq (5) mesures pertinentes sont résumées ci-dessous, mais sont entièrement documentées à l'annexe A.

Mesure 42 : Continuer à développer et à offrir le Programme d'aides en métiers du bâtiment afin de fournir aux étudiants des compétences professionnelles au niveau débutant pour le secteur de l'entretien et de la construction des bâtiments.

Mesure 43 : Examiner les leçons tirées du programme NEAT pour évaluer la faisabilité du rétablissement du programme.

Mesure 44 : Poursuivre le développement du programme GREAT pour préparer les bénéficiaires de l'aide sociale à l'emploi.

Mesure 45 : Passer en revue les postes au sein de la Société et des OLH pour évaluer l'efficacité et la pertinence des normes professionnelles actuelles.

Mesure 46 : Évaluer la faisabilité de l'intégration des compétences dans le programme de formation professionnelle touchant les professions liées au logement.

LOGEMENTS POUR LE PERSONNEL

Le comité directeur d'embauchage des Inuits indique que la question des logements pour le personnel est un obstacle majeur à l'emploi d'Inuits. La Société fait face à ce problème en tant qu'employeur, et en tant que responsable de la prestation du programme de logement pour le personnel.

Pour améliorer le programme de logement pour le personnel actuel du GN, la Société procède à un examen de la politique de logement pour le personnel, en vue de préparer un document à l'attention du GN qui présentera les options pour répondre aux besoins en matière de logement des employés du GN. Cet examen est aussi lié à un élément du Plan d'action sur le logement.

Il est réalisé en tenant compte des répercussions du logement pour le personnel sur l'emploi d'Inuits. Les options présentées comprendront des composantes qui soutiennent l'accroissement de l'emploi d'Inuits au sein de tous les ministères du GN.

Enjeux et possibilités futurs potentiels

Départs à la retraite – Société et OLH

L'analyse de la main-d'œuvre des ministères 2016-2017 de la Société fait ressortir qu'au 31 mars 2017, la possibilité que des employés partent à la retraite d'ici 2023 était supérieure au sein de la Société que dans le GN dans son ensemble. La possibilité totale de départ à la retraite d'ici 2023 se chiffrait approximativement à 20 % de la main-d'œuvre ministérielle actuelle. Voici la ventilation approximative de ce pourcentage :

- 10 % des employés pouvant partir à la retraite immédiatement;
- 7 % des employés pouvant partir à la retraite au cours des trois prochaines années;
- 4 % des employés pouvant partir à la retraite d'ici 2023.

La catégorie 0 (postes de gestion) et la catégorie 4 (enseignement, droit et services sociaux et gouvernementaux) de la CNP sont considérées comme les catégories de la Société ayant le potentiel de départs à la retraite d'ici 2023 le plus élevé. Dans ces catégories, deux Inuits pourraient possiblement prendre leur retraite.

Le départ à la retraite d'Inuits qualifiés au sein de la Société pourrait nuire à ses niveaux d'emploi d'Inuits; toutefois, le départ à la retraite d'employés inuits et non inuits crée aussi une bonne occasion d'avancement pour les employés inuits actuels dans la Société, ainsi que d'embauche de nouveaux employés inuits pour pouvoir les postes nouvellement vacants.

Le défi pour la Société consiste à faire en sorte qu'il y ait suffisamment d'employés inuits ou de candidats qualifiés pour pourvoir les postes vacants. Les possibilités de formation et de perfectionnement continus offertes au personnel actuel joueront un rôle essentiel pour tirer parti des départs à la retraite dans les catégories d'emploi supérieures. La Société doit concentrer la formation qu'elle offre afin de cibler les postes qui deviendront vacants lorsque les employés actuels prendront leur retraite.

Les données semblent aussi indiquer qu'une masse critique d'employés des OLH approche de plus en plus de l'âge de la retraite; particulièrement les contremaîtres et les gens de métier. À mesure que ces employés partiront, il sera essentiel pour les OLH d'avoir des remplaçants compétents et qualifiés, sinon la capacité des OLH d'entretenir les logements sociaux dans les collectivités sera menacée.

Logement

RÉPONDRE AUX BESOINS EN MATIÈRE DE LOGEMENT DES EMPLOYÉS DU GN

À mesure que le territoire prend de l'ampleur, et que le GN commence à pourvoir ses postes vacants pour assurer une prestation de services solide dans ses collectivités, la pression continuera à augmenter sur tous les types de logements. La Société s'emploie à améliorer la politique relative au logement pour le personnel et à trouver différentes options pour répondre aux besoins des employés du GN, mais de nombreux défis demeurent.

L'élaboration de programmes qui ciblent les besoins en matière de logement des employés inuits sera essentielle pour créer une fonction publique représentative. La reconnaissance des besoins différents entre les employés inuits et non inuits permettra la mise en place de programmes de logement ciblés qui serviront d'outils de rétention des employés inuits. Sans de tels programmes ciblés, la crise du logement, en hausse croissante dans le territoire, continuera à aggraver les obstacles à l'emploi d'Inuits dans tous les ministères et organismes du gouvernement.

LE PLAN D'ACTION SUR LE LOGEMENT

Le plan d'action sur le logement offre un plan à long terme pour traiter de la crise du logement du Nunavut; les mesures visant à améliorer le logement pour le personnel, et à perfectionner la main-d'œuvre locale ne peuvent être mises en œuvre du jour au lendemain. Le dévouement continu de tous les ministères pour collaborer à l'atteinte de ces mesures à long terme sera fondamental pour accroître l'emploi d'Inuits au sein de la Société et dans l'ensemble du GN.

Formation

FUTURS MÉCANISMES DE FORMATION DU GN

La Société profite de toutes les possibilités de formation élaborées par le GN pour les employés inuits ou les employés inuits potentiels.

Plus particulièrement, la Division de l'élaboration de politiques et de la planification stratégique de la Société compte 6 AP, mais beaucoup de ces postes sont souvent vacants en raison du manque de candidats qualifiés. À mesure que le GN met en œuvre son programme de formation pour les employés inuits, la Société soutiendra activement les employés qui souhaitent poursuivre une carrière dans le domaine des politiques.

FORMATION CIBLÉE

Au cours des dernières années, la Société a accru ses efforts de formation et de perfectionnement des employés actuels, et a fourni un soutien adapté pour le perfectionnement professionnel et l'avancement des employés inuits. La continuité de cette tendance aidera à accroître les taux d'emploi d'Inuits, mais il est important de mettre davantage l'accent sur la formation plus ciblée pour certains employés et postes de la Société et des OLH.

La Division des ressources humaines de la Société est actuellement limitée quant au temps et à la capacité qu'elle peut consacrer à la formation et au perfectionnement d'employés. L'expansion potentielle de la Division des ressources humaines de la Société permettrait de mettre davantage l'accent sur la formation, le perfectionnement et le mentorat, et permettrait à la Société, à titre d'organisme public, de moins dépendre des programmes du GN, et d'accéder plus facilement au financement pour de la formation propre à la Société afin d'y mettre en place des parcours de carrière pour les employés inuits.

CHAPITRE 5 : OBJECTIFS EN MATIÈRE D'EMPLOI D'INUITS

Le présent chapitre résume les objectifs à court, à moyen et à long terme du ministère en matière d'emploi d'Inuits.

Concernant les objectifs et les cibles en matière d'emploi d'Inuits

Définition

Un **objectif d'emploi d'Inuits** est la prévision du nombre total d'employés inuits (en ETP) qui seront employés à un certain point. Les objectifs sont accompagnés d'un taux d'estimation de la représentation inuite (% d'employés inuits) que le ministère ou la société territoriale s'attend à atteindre à un certain point. *L'objectif est le nombre d'employés inuits, et non le taux de représentation inuite.*

Une **cible d'emploi d'Inuits** est la prévision du nombre d'employés inuits (en ETP) qui seront employés dans une catégorie d'emploi à un certain point. Les cibles sont accompagnées d'une estimation du taux de représentation inuite (% d'employés inuits) auxquels le ministère ou la société territoriale s'attend à un certain point. *La cible est le nombre d'employés inuits, et non le taux de représentation inuite.*

L'estimation du **taux de représentation inuite** est le pourcentage (%) d'employés inuits associés à un objectif ou à une cible. Les taux de représentation inuite peuvent seulement être estimés, puisque le calcul est fondé sur des facteurs hautement variables, comme le nombre total de postes (en ETP) et le nombre de postes pourvus, ou encore la capacité, à un certain point. La représentation inuite est touchée par un taux de croissance du nombre de postes du GN, et par une capacité inférieure ou supérieure. *C'est pour ces raisons que l'estimation du taux de représentation inuite ne devrait pas être considérée comme un objectif ni comme une cible.*

Facteurs qui influencent les objectifs et les cibles dans les plans d'embauchage des Inuits

Les ministères et les sociétés territoriales ont établi leurs objectifs et cibles d'emploi d'Inuits en tenant compte des facteurs d'offres et de demande de main-d'œuvre au Nunavut dans son ensemble et dans les collectivités où sont situés leurs bureaux. Parmi ces facteurs, on retrouve :

- la disponibilité, l'intérêt et le niveau de préparation des Inuits pour des emplois du gouvernement, comme cela est documenté dans les produits et les résumés connexes de l'Analyse de la population active chez les Inuits du Nunavut préparée par le GN;
- les tendances dans le nombre d'Inuits susceptibles d'être qualifiés actuellement pour des postes vacants ou des postes très sollicités;
- les tendances dans le nombre d'Inuits susceptibles de devenir qualifiés au fil du temps pour des postes vacants ou des postes très sollicités;
- les concours pour les Inuits compétents à l'échelle du GN et avec d'autres employeurs au sein du territoire;
- les tendances récentes en matière de dotation en personnel et de recrutement au GN;
- les exigences opérationnelles et les postes (AP) et les budgets approuvés;
- le nombre de postes vacants et le taux de roulement prévu dans le ministère ou la société.

Objectifs annuels, à court terme, à moyen terme et à long terme

Les plans ministériels d'embauchage des Inuits à horizon 2023 comprennent des objectifs et des cibles en matière d'emploi d'Inuits :

- à court terme (d'ici mars 2020);
- à moyen terme (d'ici mars 2023);
- à long terme (au-delà de 2023, dans un délai d'au plus 10 ans à partir de 2017).

Les plans d'embauchage des Inuits comprennent également un plan d'action sommaire pour atteindre les objectifs à court et à moyen terme.

En établissant des objectifs et des cibles à court, à moyen et à long terme, les ministères et les sociétés ne peuvent dépasser la quantité approuvée de postes (AP) dans chaque catégorie d'emploi en date du plan d'embauchage des Inuits.

Les cibles, priorités et objectifs annuels demeurent inclus dans les plans d'activités des ministères et des organismes. Ces plans d'embauchage des Inuits annuels comprennent des objectifs et des cibles d'embauchage d'un an en matière d'emploi d'Inuits ainsi que des mesures prioritaires pour la période de trois ans du plan d'activités. Les plans d'embauchage des Inuits annuels sont des plans évolutifs mis à jour chaque année pendant les cycles des plans d'activités et du budget principal des dépenses.

Les plans d'embauchage des Inuits annuels doivent cadrer avec les plans d'embauchage des Inuits à horizon 2023 à plus long terme et avec les orientations stratégiques du GN en matière d'emploi d'Inuits.

Les objectifs et les cibles annuels peuvent différer de ceux des plans ministériels d'embauchage des Inuits à horizon 2023, puisqu'ils sont fondés sur des facteurs plus récents, notamment :

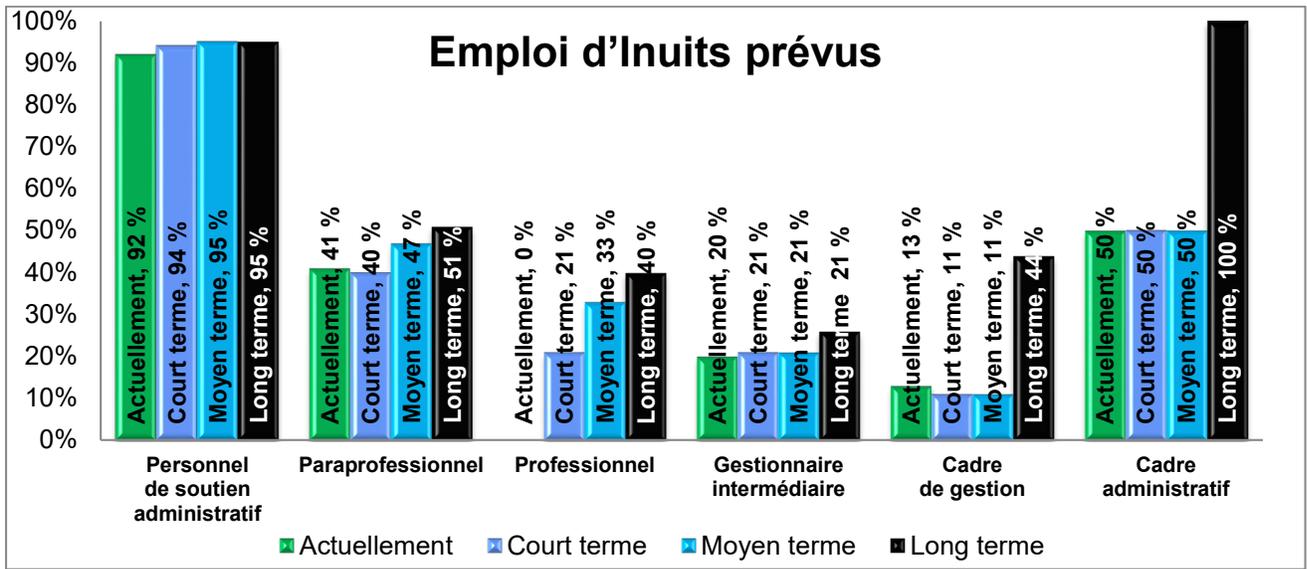
- les changements approuvés dans le nombre de postes (AP) ou le budget de fonctionnement;
- les changements approuvés dans la structure organisationnelle;
- les priorités opérationnelles approuvées;
- les postes vacants existants;
- les nouveaux postes vacants prévus dans un avenir immédiat.

Présentation des objectifs et des cibles de la Société

La Société s'engage à bâtir une main-d'œuvre pleinement représentative. Afin que l'objectif de devenir un organisme public représentatif demeure une priorité de la Société au fil du temps, cette dernière a élaboré des objectifs en matière d'emploi d'Inuits à court, à moyen et à long terme. Ces objectifs, énoncés ci-dessous, sont fondés sur une analyse des tendances antérieures et des possibilités futures, et se veulent pratiques et atteignables.

Objectifs et cibles prévus en matière d'emploi d'Inuits

	Court terme			Moyen terme			Long terme		
	Pourvus	Inuit	% du plan d'embauchage des Inuits	Pourvus	Inuit	% du plan d'embauchage des Inuits	Pourvus	Inuit	% du plan d'embauchage des Inuits
Cadre administratif	2	1	50 %	2	1	50 %	2	2	100 %
Cadre de gestion	9	1	11 %	9	1	11 %	9	4	44 %
Gestionnaire intermédiaire	24	5	21 %	19	4	21 %	19	5	26 %
Professionnel	14	3	21 %	12	4	33 %	15	6	40 %
Paraprofessionnel	35	14	40 %	43	20	47 %	43	22	51 %
Personnel de soutien administratif	18	17	94 %	20	19	95 %	20	19	95 %
Total	102	41	40 %	105	49	47 %	108	58	54 %



Entre maintenant et 2023, la Société se concentrera sur les initiatives qui créent des emplois d'Inuits durables et à long terme dans les postes **de gestionnaires intermédiaires et de cadres de gestion**. Ce sont des initiatives de longue durée qui nécessiteront des engagements de temps de la part du personnel inuit ciblé et un investissement financier de la part de la Société. Ces initiatives comprennent les congés de formation, de la formation en gestion, des stages, ainsi que des détachements et des transferts internes à des fins de perfectionnement. Les nombres prévus d'emplois d'Inuits indiqués dans cette sous-section reflètent les nombres au-delà de 2023. Il est fort possible que les résultats prévus dans le cadre de ces initiatives ne soient atteints que bien après 2023. L'atteinte de niveaux représentatifs dans la catégorie « gestionnaire intermédiaire » ou dans une catégorie supérieure pourrait ne pas se produire au cours des dix prochaines années.

Défis prévus

Pour assurer la réussite de ce plan à long terme, il faudra absolument trouver des Inuits qui souhaitent faire progresser leur carrière, qui peuvent consacrer du temps à l'avancement de leur éducation et participer à des détachements, à des stages et à des transferts. Selon le sondage réalisé par la Société en mai 2017 :

- seulement 47 % des effectifs inuits souhaitaient faire progresser leur carrière (15 employés inuits);
- parmi le 47 % des effectifs inuits souhaitant faire progresser leur carrière :
 - 20 % souhaitaient progresser au cours de l'année,
 - 27 % se voient progresser au cours des cinq prochaines années,
- 83 % des effectifs inuits souhaitaient suivre des cours pour faire progresser leur carrière.

En l'absence de membres du personnel prêts à passer à la prochaine catégorie, la Société devrait embaucher des Inuits à l'extérieur de ses effectifs pour pourvoir ces postes. L'embauche d'Inuits à l'extérieur des effectifs de la Société dépend de la disponibilité du personnel qualifié au sein du bassin de main-d'œuvre du territoire. La Société doit aussi rivaliser avec d'autres ministères et organismes non gouvernementaux pour des candidats qualifiés.

En outre, la Société devra consacrer des fonds à la formation et aux déplacements, et potentiellement pourvoir ces postes en double pour fournir des mentors aux Inuits en transfert de perfectionnement.

Objectifs et cibles à court terme

Les objectifs à court terme s'étendent sur trois ans suivant 2017, soit jusqu'en mars 2020.

OBJECTIF À COURT TERME	RÉSULTATS PRÉVUS (ETP)
<p>D'ici mars 2020, la Société accroîtra la représentation inuite à 40 % en :</p> <ul style="list-style-type: none"> poursuivant le recours aux concours restreints pour les postes de soutien administratif. 	<ul style="list-style-type: none"> Accroître le nombre d'employés inuits dans la catégorie « gestionnaire intermédiaire » à 5. Accroître le nombre d'employés inuits dans la catégorie « professionnel » à 3. Accroître le nombre d'employés inuits dans la catégorie « soutien administratif » à 17.

CATÉGORIES D'EMPLOI	ACTUELS (ETP) (31 mars 2019)				OBJECTIFS À COURT TERME (ETP) (au 31 mars 2020)		
	TOTAL DES POSTES	POSTES POURVUS	INUIES EMPLOYÉS	% DU PLAN D'EMBAUCHAGE DES INUIES	POSTES POURVUS	INUIES EMPLOYÉS	% DU PLAN D'EMBAUCHAGE DES INUIES
Cadre administratif	2	2	1	50 %	2	1	50 %
Cadre de gestion	9	8	1	13 %	9	1	11 %
Gestionnaire intermédiaire	25	20	4	20 %	24	5	21 %
Professionnel	20	10	0	0 %	14	3	21 %
Paraprofessionnel	47	34	14	41 %	35	14	40 %
Personnel de soutien administratif	20	12	11	92 %	18	17	94 %
TOTAL	123	86	31	36 %	102	41	40 %

Objectifs et cibles à moyen terme

Les objectifs à moyen terme s'étendent sur six ans suivant 2017, jusqu'en mars 2023.

OBJECTIF À MOYEN TERME	RÉSULTATS PRÉVUS (ETP)
<p>D'ici mars 2023, la Société accroîtra la représentation inuite à 47 % en :</p> <ul style="list-style-type: none"> utilisant les concours restreints pour pourvoir les postes visés de manière à accroître les possibilités pour les Inuits inscrits au programme Nunavut Sivuniksavut et aux programmes d'affaires du Collège de l'Arctique du Nunavut, ainsi que pour les Inuits ayant obtenu leur diplôme d'un autre collège ou d'une autre université; utilisant les détachements et les transferts internes. 	<ul style="list-style-type: none"> Accroître le nombre d'employés inuits dans la catégorie « professionnel » à 4. Accroître le nombre d'employés inuits dans la catégorie « paraprofessionnel » à 20. Accroître le nombre d'employés inuits dans la catégorie « soutien administratif » à 19.

CATÉGORIES D'EMPLOI	ACTUELS (ETP) (31 mars 2019)				OBJECTIFS À MOYEN TERME (ETP) (au 31 mars 2023)		
	TOTAL DES POSTES	POSTES POURVUS	INUIITS EMPLOYÉS	% DU PLAN D'EMBAUCHAGE DES INUIITS	POSTES POURVUS	INUIITS EMPLOYÉS	% DU PLAN D'EMBAUCHAGE DES INUIITS
Cadre administratif	2	2	1	50 %	2	1	50 %
Cadre de gestion	9	8	1	13 %	9	1	11 %
Gestionnaire intermédiaire	25	20	4	20 %	19	4	21 %
Professionnel	20	10	0	0 %	12	4	33 %
Paraprofessionnel	47	34	14	41 %	43	20	47 %
Personnel de soutien administratif	20	12	11	92 %	20	19	95 %
TOTAL	123	86	31	36 %	105	49	47 %

Objectifs et cibles à long terme

Les objectifs à long terme dépassent mars 2023, dans un délai d'au plus 10 ans à partir de 2017.

OBJECTIF À LONG TERME	RÉSULTATS PRÉVUS (ETP)
<p>D'ici dix ans, la Société accroîtra la représentation inuite à 54 % en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • créant des occasions d'embauche d'Inuits dans les catégories « cadre de gestion » et « gestionnaire intermédiaire » en procédant au perfectionnement des Inuits admissibles de la catégorie « professionnel » par les moyens suivants : <ul style="list-style-type: none"> – les études; – la formation en gestion; – les stages; – les détachements; – les transferts internes à des fins de perfectionnement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accroître le nombre d'employés inuits dans la catégorie « cadre administratif » à 2. • Accroître le nombre d'employés inuits dans la catégorie « cadre de gestion » à 4. • Accroître le nombre d'employés inuits dans la catégorie « gestionnaire intermédiaire » à 5. • Accroître le nombre d'employés inuits dans la catégorie « professionnel » à 6. • Accroître le nombre d'employés inuits dans la catégorie « paraprofessionnel » à 22. • Accroître le nombre d'employés inuits dans la catégorie « soutien administratif » à 19.

CATÉGORIES D'EMPLOI	ACTUELS (ETP) (31 mars 2019)				OBJECTIFS À LONG TERME (ETP) (dans un délai de 10 ans à partir de 2017)		
	TOTAL DES POSTES	POSTES POURVUS	INUIES EMPLOYÉS	% DU PLAN D'EMBAUCHAGE DES INUIES	POSTES POURVUS	INUIES EMPLOYÉS	% DU PLAN D'EMBAUCHAGE DES INUIES
Cadre administratif	2	2	1	50 %	2	2	100 %
Cadre de gestion	9	8	1	13 %	9	4	44 %
Gestionnaire intermédiaire	25	20	4	20 %	19	5	26 %
Professionnel	20	10	0	0 %	15	6	40 %
Paraprofessionnel	47	34	14	41 %	43	22	51 %
Personnel de soutien administratif	20	12	11	92 %	20	19	95 %
TOTAL	123	86	31	36 %	108	58	54 %

CHAPITRE 6 : PLAN D'ACTION À HORIZON 2023

Le présent chapitre énonce les mesures particulières que la Société prendra pour atteindre ses objectifs à court et à moyen terme. Il indique également les méthodes de suivi et de communication des progrès.

Types de mesures

Pendant l'élaboration de leurs plans d'action pour l'embauchage d'Inuits à horizon 2023, les ministères et les sociétés ont cerné six types de mesures qui serviront à accroître et à améliorer l'emploi d'Inuits :

Assurer une fonction publique efficace comprend des mesures pour :

- Comprendre la main-d'œuvre du ministère
- Concevoir des organismes et des emplois afin de soutenir l'emploi d'Inuits
- Cerner les échelles de carrière et les parcours de carrière
- Améliorer l'environnement de travail

La dotation en personnel et le recrutement comprennent des mesures pour :

- Améliorer les processus et les pratiques de dotation en personnel
- Utiliser les outils de dotation en personnel existants
- Attirer et retenir des Inuits qualifiés
- Acquérir les compétences exigées dans les concours

La planification et le suivi de la formation et du perfectionnement comprennent des mesures pour :

- Communiquer les possibilités d'études, de formation et de perfectionnement aux employés
- Planifier et faire le suivi des études, de la formation et du perfectionnement professionnel
- Planifier pour la relève

Fournir des occasions d'études, de formation et de perfectionnement comprend des mesures pour :

- Fournir de la formation en gestion du rendement
- Offrir un programme d'intégration
- Commanditer les études supérieures
- Commanditer les formations en cours d'emploi dans le ministère
- Utiliser les programmes du GN à l'intention des employés inuits
- Fournir d'autres formations en leadership et en gestion

Soutenir la formation préalable à l'emploi comprend des mesures pour :

- Fournir des programmes de formation préalable à l'emploi nouveaux et améliorés
- Commencer à offrir des bourses de formation préalable à l'emploi

La sensibilisation et la communication comprennent des mesures pour :

- Établir des partenariats pour attirer des candidats inuits
- Promouvoir le GN ou le ministère en tant qu'employeur de choix

Plan d'action pour l'emploi d'Inuits à horizon 2023

Assurer une fonction publique efficace

OBJECTIF	RÉSULTATS PRÉVUS	MESURES	RESPONSABILITÉ	ÉCHÉANCIER
1. Trouver un équilibre quant à l'expérience professionnelle et les études requises pour que les Inuits qualifiés ne soient pas inutilement exclus des concours de la Société.	Accroître l'embauche d'Inuits expérimentés.	Revoir les qualifications d'emploi de la Société pour trouver un équilibre approprié entre l'expérience professionnelle et les études requises. Dans le cadre de la mesure 45 du Plan d'action sur le logement, la Société passera en revue les postes au sein de la Société et des OLH pour évaluer l'efficacité et la pertinence des normes professionnelles actuelles.	<u>Directeur financier</u> Comme cet objectif figure dans le Plan d'action sur le logement, il sera assujéti au cadre de responsabilisation du Plan d'action, qui exige des mises à jour trimestrielles au CGM.	<u>2022-2023 – T1</u> Ces mesures seront probablement réalisées à moyen terme. Conformément au Plan d'action sur le logement, l'étape de délimitation du champ d'application du projet sera terminée au plus tard le 31 mars 2018.

Dotation en personnel et recrutement

OBJECTIF	RÉSULTATS PRÉVUS	MESURES	RESPONSABILITÉ	ÉCHÉANCIER
2. Accroître le nombre d'employés occasionnels inuits au sein de la Société.	Accroître le nombre d'Inuits occupant des postes occasionnels au sein de la Société, augmentant ainsi le potentiel pour que des Inuits qualifiés puissent obtenir des postes à durée indéterminée.	Publier une directive de la direction afin que tous les gestionnaires recherchent activement des Inuits pour pourvoir des postes occasionnels lorsque des emplois temporaires sont requis. Continuer à utiliser les mécanismes des ressources humaines du GN, comme les nominations directes afin que les employés occasionnels qualifiés puissent obtenir un emploi de longue durée.	<u>Directeur financier</u> La Division des ressources humaines de la Société supervisera l'embauche d'employés à temps partiel pour veiller à ce que les Inuits se voient accorder la priorité et que les non-Inuits soient seulement embauchés lorsqu'aucun autre candidat n'est disponible, et en fera le suivi. Les demandes d'employés occasionnels non inuits devront être approuvées par le comité exécutif de la Société.	<u>2017-2018 – T4</u> La directive de la direction peut être publiée à court terme et être mise en œuvre avant 2018-2019.
3. Tirer parti du bassin d'employés inuits des OLH pour pourvoir les postes au GN, et soutenir l'avancement professionnel.	Accroître l'embauchage d'Inuits dans les postes de premier échelon, et fournir des occasions d'avancement professionnel pratiques et pertinentes pour les employés inuits.	Accroître les détachements d'employés inuits des OLH vers les bureaux de la Société à tous les niveaux de carrière.	<u>Directeur financier</u> La Division des ressources humaines de la Société est chargée de recenser les employés des OLH en vue d'un détachement potentiel vers la Société. Les bureaux de district soutiendront la Division des ressources humaines de la Société dans le recensement des	<u>2017-2018 – T4</u> Cette mesure est déjà partiellement entamée, et peut donc être mise en œuvre à court terme.

OBJECTIF	RÉSULTATS PRÉVUS	MESURES	RESPONSABILITÉ	ÉCHÉANCIER
			employés des OLH.	
4. Maintenir un haut niveau d'emploi d'Inuits dans la catégorie « personnel de soutien administratif » au sein de la Société.	Un état stable ou croissant des emplois d'Inuits dans la catégorie « personnel de soutien administratif ».	La Société continuera à veiller à ce que l'embauche pour cette catégorie soit faite au moyen de concours restreints seulement ouverts aux Inuits.	<u>Directeur financier</u> La Division des ressources humaines de la Société est chargée de veiller à ce qu'aucun poste de personnel de soutien administratif ne soit affiché sans restriction.	2019-2020 – T4 Cette mesure est déjà entamée, et peut donc être mise en œuvre à court terme.
5. Accroître la capacité au sein de la Division des ressources humaines de la Société pour pouvoir mettre l'accent sur la formation et le perfectionnement des employés inuits.	L'avancement professionnel des Inuits au sein de la Société, et l'accroissement du nombre d'Inuits dans les catégories « gestionnaire intermédiaire » et « cadre de gestion ».	L'expansion de la Division des ressources humaines de la Société d'au moins une AP, en mettant l'accent sur la formation, le perfectionnement et le mentorat.	<u>Président-directeur général</u> L'équipe de direction de la Société sera responsable de la soumission de la demande appropriée visant l'accroissement de sa Division des ressources humaines.	2022-2023 – T1 Cette mesure sera probablement réalisée à moyen terme.

Planification et suivi de la formation et du perfectionnement

OBJECTIF	RÉSULTATS PRÉVUS	MESURES	RESPONSABILITÉ	ÉCHÉANCIER
6. Créer un parcours de carrière pour le personnel de la Division des finances des bassins « personnel de soutien administratif » et « paraprofessionnel » afin de pouvoir assumer des rôles dans la catégorie « gestionnaire intermédiaire ».	Accroître le nombre d'employés inuits dans les catégories « professionnel » et « gestionnaire intermédiaire » au sein de la Division des finances.	Sonder les employés inuits existants à la Division des finances pour connaître ceux qui seraient intéressés par un avancement professionnel. Travailler avec les employés sélectionnés pour élaborer des plans d'avancement professionnel exhaustifs, intégrant la formation propre à la Société dans les programmes du GN, notamment le programme Sivuliqtiksatsat ou le programme d'enrichissement professionnel.	<u>Directeur financier</u> La Division des ressources humaines de la Société est chargée de sonder le personnel actuel pour cibler les employés intéressés par un avancement professionnel.	2022-2023 – T4 (élaboration de programmes à moyen terme) Cibler les employés et les formations pouvant commencer à court terme, en vue d'un avancement professionnel au sein de la Société à moyen et à long terme.

Fournir des occasions d'études, de formation et de perfectionnement

OBJECTIF	RÉSULTATS PRÉVUS	MESURES	RESPONSABILITÉ	ÉCHÉANCIER
7. Préparer les employés inuits de la catégorie « professionnel » pour des postes de gestionnaires intermédiaires et de cadres de gestion.	Accroissement de l'emploi d'Inuits des catégories « gestionnaire intermédiaire » et « cadre de gestion » dans toutes les divisions.	<p>Connaître et soutenir les Inuits qui souhaitent approfondir leurs études et leurs compétences au moyen d'un congé de formation ou de programmes de perfectionnement professionnel, en mettant particulièrement l'accent sur la gestion et le leadership.</p> <p>Soutenir et promouvoir le programme Sivuliqtiksats pour encourager plus d'Inuits à s'y inscrire.</p>	<p><u>Directeur financier</u></p> <p>La Division des ressources humaines de la Société est chargée de recenser les candidats pour la formation en gestion et en leadership.</p>	<u>En cours</u> Le recensement des candidats pour la formation en gestion et en leadership peut être fait à court terme.
8. Préparer les employés inuits de la catégorie « professionnel » pour des postes de gestionnaires intermédiaires et de cadres de gestion.	Accroissement de l'emploi d'Inuits des catégories « gestionnaire intermédiaire » et « cadre de gestion » dans toutes les divisions.	Élaborer et fournir de la formation communautaire en gestion propre à la Société à tout le personnel inuit souhaitant occuper des rôles de supervision.	<p><u>Directeur financier</u></p> <p>La Division des ressources humaines de la Société est chargée de recenser les candidats pour la formation en gestion et en leadership.</p>	<u>2022-2023 – T1</u> La formation propre à la Société devrait être élaborée et fournie à moyen terme.

Sensibilisation et communication

OBJECTIF	RÉSULTATS PRÉVUS	MESURES	RESPONSABILITÉ	ÉCHÉANCIER
9. Faire de la Société un employé de choix auprès des Inuits qualifiés.	Accroissement de l'emploi d'Inuits à la Société, particulièrement dans les postes de premier échelon.	<p>Rehausser le profil de la Société en tant qu'employeur au Nunavut en accroissant la présence de la Société aux foires de l'emploi partout dans le territoire.</p> <p>Continuer à faire la promotion de la Société au sein de l'école de métiers du CAN en continuant à parrainer un prix pour les diplômés exemplaires.</p> <p>Développer et promouvoir le parrainage et la relation de la Société avec Skills Canada Nunavut, y compris la préparation d'affiches et d'enseignes faisant la promotion de la Société en tant que futur employeur.</p> <p>Recruter activement des employés du Programme d'emplois d'été équitables</p>	<p><u>Directeur financier et directeur de l'élaboration de politiques et de la planification stratégique</u></p> <p>La Division des ressources humaines de la Société est chargée de recruter les employés potentiels de la Société au moyen des programmes existants et des foires de l'emploi.</p> <p>La Division de l'élaboration de politiques soutiendra la Division des ressources humaines de la Société concernant les publicités et la communication avec le public.</p>	<u>2024-2025 – T1</u> Cette mesure peut commencer immédiatement, mais devrait être approfondie à long terme.

OBJECTIF	RÉSULTATS PRÉVUS	MESURES	RESPONSABILITÉ	ÉCHÉANCIER
		<p>pour étudiants auprès du programme Nunavut Sivuniksavut.</p> <p>Continuer à travailler avec le CAN pour permettre à la Société d'accueillir des étudiants stagiaires.</p>		

Autres

OBJECTIF	RÉSULTATS PRÉVUS	MESURES	RESPONSABILITÉ	ÉCHÉANCIER
10. Continuer la mise en œuvre du Plan d'action sur le logement et de ses mesures liées au perfectionnement de la main-d'œuvre.	Accroissement de la main-d'œuvre inuite disponible en vue de l'embauche d'employés inuits au sein de la Société.	Collaborer avec différents ministères et organismes pour faire le suivi des mesures et des activités énoncées dans le Plan d'action sur le logement (indiquées à l' annexe A).	<p><u>Président-directeur général</u></p> <p>Toutes les mesures indiquées dans le Plan d'action sont assujetties au cadre de responsabilisation approuvé du Plan d'action sur le logement.</p>	<p>2026-2027 – T1</p> <p>Toutes les mesures figurant dans le Plan d'action sont accompagnées d'un échéancier à court, à moyen ou à long terme.</p> <p>Les échéanciers dépendent de la complexité des mesures indiquées.</p>
11. Répondre aux besoins en matière de logement des employés inuits du GN.	Accroissement du recrutement et de la rétention d'Inuits du Nunavut au sein de la Société et du GN dans son ensemble.	<p>Donnant suite aux mesures 20 à 22 du Plan d'action sur le logement, la Société collaborera avec le ministère des Finances en vue d'accroître les options de logement pour les employés du GN :</p> <p>revoir la politique en matière de logement pour le personnel en mettant l'action sur le recrutement et la rétention d'employés inuits;</p> <p>élaborer et améliorer les programmes d'accession à la propriété pour expressément cibler les employés inuits du Nunavut.</p>	<p><u>Président-directeur général</u></p> <p>Les mesures prises dans le cadre de cet objectif qui figurent dans le Plan d'action sur le logement seront assujetties au cadre de responsabilisation du Plan d'action, qui exige des mises à jour trimestrielles au CGM.</p>	<p>2026-2027 – T1</p> <p>Conformément aux Plans d'action sur le logement, les mesures indiquées seront probablement réalisées à court terme, la mise en œuvre des programmes ciblés se poursuivant à moyen et à long terme.</p>

Suivi et communication des progrès

Deux fois par année, les ministères et les sociétés territoriales font rapport au bureau central de coordination de l'emploi et de la formation d'Inuits du GN des éléments suivants :

- les changements dans l'emploi d'Inuits par catégorie d'emploi;
- les progrès dans la mise en œuvre des mesures planifiées afin d'accroître l'emploi d'Inuits.

Il s'agit de documents internes de surveillance des progrès vers l'atteinte des objectifs, des cibles et des mesures planifiées.

Chaque rapport d'étape porte sur les deux trimestres précédents. Le rapport d'étape du T1 porte sur le T3 et le T4 de l'exercice financier précédent (du 1^{er} octobre au 31 mars). Le rapport d'étape du T3 porte sur le T1 et le T2 de l'exercice financier en cours (du 1^{er} avril au 30 septembre).

La Société exigera des rapports trimestriels internes sur les progrès concernant chacun des objectifs. Ce rapport sera un point de discussion permanent à l'ordre du jour du comité exécutif de la Société. Les progrès seront communiqués au directeur financier, qui en fera rapport au ministre de l'Exécutif et des Affaires intergouvernementales au moyen du modèle fourni. La Société participe, et continuera de participer, au comité directeur d'embauchage des Inuits et au comité de renforcement des capacités, et utilisera ces groupes comme des mécanismes pour porter les enjeux, les occasions et les pratiques exemplaires à l'intention de tous les ministères.

ANNEXE A

Plan d'action – Perfectionnement de la main-d'œuvre

Comme mentionné au chapitre 4, la Société a récemment terminé le Plan d'action sur le logement, le plan d'action pour la mise en œuvre de la stratégie globale à long terme du GN visant le logement et les sans-abri. Le Plan d'action sur le logement énonce plusieurs mesures ciblant particulièrement le perfectionnement de la main-d'œuvre. Au fur et à mesure de la mise en œuvre du Plan d'action, à compter de 2017-2018, la Société collaborera pour mettre en œuvre les mesures liées au perfectionnement de la main-d'œuvre avec l'objectif élargi d'accroître l'emploi d'Inuits à la Société.

Les mesures pertinentes du Plan d'action sur le logement sont indiquées ci-dessous. Il est possible de consulter le document complet au www.blueprintforaction.ca.

Mesure 42

Continuer à développer et à offrir le Programme d'aides en métiers du bâtiment afin de fournir aux étudiants des compétences professionnelles au niveau débutant pour le secteur de l'entretien et de la construction des bâtiments.

Le MSF continuera de collaborer avec le Collège de l'Arctique du Nunavut (CAN) et la Société pour développer et offrir le Programme d'aides en métiers du bâtiment. Le programme continuera de fournir aux étudiants les compétences nécessaires pour solliciter des possibilités d'emploi de premier niveau dans le secteur de l'entretien et de la construction des bâtiments, en exerçant des métiers comme la menuiserie et la plomberie.



Délai

À long terme



Ministère responsable

MSF



Soutien

CAN, Société et SCG



Activités planifiées : Première année

Continuer à développer les fondements du Programme d'aides en métiers du bâtiment.

Mesure 43

Examiner les leçons tirées du programme NEAT pour évaluer la faisabilité de rétablissement d'un programme.

ÉDU, avec le soutien de la Société, examinera les leçons tirées du programme Nunavut Early Apprenticeship Training (NEAT) et évaluera la demande et la faisabilité du rétablissement d'un programme pour fournir aux étudiants du secondaire la possibilité de travailler en vue d'obtenir un certificat d'ouvrier spécialisé.



Délai

À long terme



Ministère responsable

ÉDU



Soutien

Société, MSF et CAN



Activités planifiées : Première année

Examiner les leçons tirées du programme NEAT. Établir les paramètres d'une évaluation de la demande et de la faisabilité pour rétablir le programme.

Mesure 44

Poursuivre le développement du programme GREAT pour préparer les bénéficiaires de l'aide sociale à l'emploi.

Le MSF et le CAN s'efforceront de continuer à développer le programme de préparation à l'emploi et à la formation (G.R.E.A.T. en anglais) pour préparer les bénéficiaires de l'aide sociale (dans le cadre du Programme d'aide au revenu) aux possibilités d'emploi.

	Délai	À long terme
	Ministère responsable	MSF et CAN
	Soutien	Société
	Activités planifiées : Première année	Produire des statistiques sommaires sur les taux d'inscription au programme GREAT.

Mesure 45

Passer en revue les postes au sein de la Société et des OLH pour évaluer l'efficacité et la pertinence des normes professionnelles actuelles

La Société examinera les catégories de postes au sein de l'organisation (la Société et les OLH) pour :

- i. les relier à l'information de la Classification nationale des professions (CNP);
- ii. procéder à un examen juridictionnel des normes professionnelles à l'échelle des territoires et des provinces afin de déterminer ce que la Société et les OLH devraient adopter au Nunavut;
- iii. mobiliser les OLH pour déterminer si les normes professionnelles actuelles sont efficaces ou si elles créent des obstacles ou des défis à l'emploi involontaires.

	Délai	À court terme
	Ministère responsable	Société
	Soutien	FIN, MSF et EDT
	Activités planifiées : Première année	Achever la phase de cadrage du projet.

Mesure 46

Évaluer la faisabilité de l'intégration des compétences dans le programme de formation professionnelle touchant les professions liées au logement.

La Société travaillera avec le ministère de l'Éducation afin de déterminer la faisabilité de l'intégration, dans les programmes d'études de l'école primaire et secondaire, des compétences requises pour un emploi ou une formation postsecondaire dans une profession liée au logement.

	Délai	À long terme
	Ministère responsable	ÉDU
	Soutien	Société et MSF
	Activités planifiées : Première année	Réunions préliminaires entre les ministères