



Analyse de la population active inuite du Nunavut

**Résumé de ce que nous avons entendu : Discussions sur l'emploi des
Inuit dans la fonction publique avec les intervenants à Iqaluit et à
Kitikmeot (Nunavut)**

Sommaire

Rapport sur la mobilisation des intervenants dans le cadre de l'analyse de la population active
inuite du Nunavut

Août 2019



Le présent rapport fait partie des travaux continus liés à l'analyse de la population active inuite du Nunavut mené par Emploi et Développement social Canada. L'analyse de la population active inuite du Nunavut est une procédure obligatoire prévue au chapitre 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut ayant pour objectif d'informer le gouvernement du Canada et le gouvernement du Nunavut lors de la formulation des plans d'embauche des Inuit et les plans de formation préalable à l'emploi.

Vient, en complément au présent rapport, un rapport qui résume les discussions tenues en novembre 2018 avec les étudiants du programme Nunavut Sivuniksavut, intitulé *Rapport sur la mobilisation des intervenants dans le cadre de l'APAIN : Ce que nous avons entendu des étudiants du programme Nunavut Sivuniksavut*.

Les principales constatations des rapports seront intégrées au Rapport sommaire de l'analyse de la population active inuite du Nunavut de 2020.

Les constatations obtenues des séances de mobilisation des intervenants tenues en 2017 à Iqaluit et dans la région de Kivalliq du Nunavut à propos de l'analyse de la population active inuite du Nunavut sont présentées dans un document publié en 2017 par Emploi et développement social Canada intitulé *Ce que nous avons entendu : Défis, suggestions et pratiques exemplaires quant à l'embauche d'Inuit dans la fonction publique – Points de vue exprimés par les Nunavummiuts lors des séances de consultation des intervenants du Nunavut*.

Remerciements

Le projet n'aurait pas été possible sans la participation enthousiaste des intervenants qui ont donné de leur temps pour nous rencontrer. Nous sommes très reconnaissants de l'accueil que nous avons reçu dans les collectivités ainsi que de la générosité des participants qui nous ont fait part de leurs expériences personnelles et professionnelles, y compris des obstacles auxquels ils se sont heurtés et des facteurs qui ont contribué à leur réussite. Nous avons souvent entendu parler du soutien entre les Inuit du Nunavut travaillant vers l'atteinte des objectifs du chapitre 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut.

Et, pour leurs conseils et leur soutien, nous aimerions aussi remercier nos partenaires de Nunavut Tunngavik Incorporated, du gouvernement du Nunavut, de Pilimmaksaivik (le Centre fédéral d'excellence pour l'emploi des Inuit au Nunavut) et de Statistique Canada pour leur participation dans le groupe de travail technique pour l'analyse de la population active inuite Nunavut.

Pour de l'information ou des questions, n'hésitez pas à écrire à :
ESDC.NILFA-APAIN.EDSC@HRSDC-RHDCC.GC.CA.

1. Liste des abréviations

APAIN	Analyse de la population active inuite du Nunavut
CV	Curriculum vitæ
EDSC	Emploi et Développement social Canada
PFCEA	Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones
GN	Gouvernement du Nunavut
OFMN	Organisation de formation municipale du Nunavut
NS	Nunavut Sivuniksavut
NTI	Nunavut Tunngavik Incorporated
PAPI	Programme d'apprentissage et de perfectionnement des Inuit
PEI	Plan d'embauche des Inuit
PFPE	Plan de formation préalable à l'emploi

2. Résumé

2.1 À propos du présent rapport

Le présent rapport offre un résumé de « Ce que nous avons entendu » durant les séances de mobilisation des intervenants dans le cadre de l'analyse de la population active inuite du Nunavut (APAIN) qui ont eu lieu entre novembre 2018 et juin 2019 à Iqaluit et dans trois collectivités de la région de Kitikmeot du Nunavut (Gjoa Haven, Cambridge Bay et Kugluktuk). Les discussions avaient pour but d'augmenter notre compréhension de l'intérêt, du degré de préparation et de disponibilité des Inuit en matière d'emploi dans la fonction publique. Le rapport s'inscrit dans le cadre de l'APAIN continue, comme l'exige le chapitre 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut, et vise à soutenir l'élaboration de plans d'embauche des Inuit (PEI) et plans de formation préalable à l'emploi (PFPE). De plus, il s'appuie sur les consultations menées en 2017 auprès des intervenants concernant l'APAIN à Iqaluit et dans la région de Kivalliq¹.

Parmi les intervenants à ces discussions, on trouvait des employés du gouvernement inuit, des fournisseurs de services de formation, des signataires d'entente dans le cadre du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA) du Nunavut, des étudiants et des enseignants du Collège de l'Arctique du Nunavut ainsi que des représentants des administrations municipales et d'associations inuites régionales. De plus, nous avons eu des rencontres avec des organisations qui offrent des services de formation et de perfectionnement des compétences au Nunavut. Environ 150 particuliers ont participé aux discussions.

Les objectifs des discussions étaient les suivants :

- communiquer les constatations de l'APAIN de 2018 aux intervenants concernés (lors d'ateliers, de salons professionnels, de salons de l'emploi et de discussions avec les intervenants);
- découvrir la perspective des jeunes sur le travail dans la fonction publique et comprendre les facteurs qui influencent leurs objectifs d'études et d'emploi;
- soutenir les initiatives de nature scientifique par l'exploration des besoins liés à l'emploi ainsi que par l'examen des défis vécus et des leçons apprises en matière d'amélioration de la préparation et du recrutement pour les postes vacants.

Les discussions étaient en partie structurées afin de permettre aux participants de discuter de sujets liés mais non limités à l'intérêt, la disponibilité et l'état de préparation à l'égard des emplois dans la fonction publique.

¹ Les constatations obtenues lors de ces discussions se trouvent dans un document publié en 2017 par Emploi et développement social Canada intitulé *Ce que nous avons entendu : Défis, suggestions et pratiques exemplaires quant à l'embauche d'Inuit dans la fonction publique – Points de vue exprimés par les Nunavummiuts lors des séances de consultation des intervenants du Nunavut*.

2.2 Principales constatations obtenues des séances de mobilisation des intervenants dans le cadre de l'APAIN

Voici les principales constatations, des suggestions et des pratiques exemplaires recueillies lors des séances de mobilisation des intervenants dans le cadre de l'APAIN concernant :

- l'embauche et le recrutement;
- l'intérêt et la conscientisation des étudiants Inuit à l'égard de l'emploi dans la fonction publique;
- le maintien en poste;
- l'avancement professionnel;
- les études secondaires et postsecondaires;
- la formation gouvernementale et le perfectionnement des compétences;
- la formation préalable à l'emploi.

Embauche et recrutement

- Les intervenants ayant des responsabilités d'embauche ont fait remarquer que les postes pour des emplois de nature scientifique exigeant une formation universitaire ou spécialisée étaient plus difficiles à combler (p. ex. professionnels de la santé, spécialistes en technologie de l'information, chercheurs en sciences sociales, biologistes, technicien de la faune et techniciens spécialistes de l'environnement). Quelques intervenants ont indiqué que le recrutement d'Inuit pour des postes de premier échelon et pour ensuite leur offrir des occasions de perfectionnement pourrait aider à pourvoir à des postes qui demandent des études plus poussées ou des compétences techniques.
- Des étudiants du Collège de l'Arctique du Nunavut étaient fréquemment intéressés par les stages et de l'expérience de travail dans le milieu gouvernemental; ce constat correspond à ce que nous avons entendu de la part des étudiants du programme Nunavut Sivuniksavut². C'est pourquoi les intervenants ont soutenu que de conserver ou d'augmenter ces occasions dans le milieu gouvernemental pourrait contribuer à l'augmentation de la représentation des Inuit.
- Les intervenants ont identifié quelques leçons apprises en ce qui a trait à la conception des avis de postes à pourvoir visant à encourager plus d'Inuit à postuler, notamment en créant des avis de postes à pourvoir plus concis et visuellement attrayants, en indiquant les avantages et en réduisant l'utilisation des noms de postes techniques. Pour un affichage de poste de nature scientifique, de mettre en évidence les occasions de travailler sur le terrain ou à l'extérieur pourrait contribuer à attirer plus de candidats Inuit étant donné que ce genre d'activité, dans un contexte d'études ou de travail de nature scientifique, est très apprécié par les Inuit.
- Une des suggestions faites par les intervenants a été d'augmenter l'affichage des emplois (radio communautaire, Facebook, organisations inuites et recommandations personnelles). Une

² Les constatations des discussions avec les étudiants de Nunavut Sivuniksavut sont présentées dans le *Rapport sur la mobilisation des intervenants dans le cadre de l'APAIN : Ce que nous avons entendu des étudiants du programme Nunavut Sivuniksavut*, Division de l'analyse des questions autochtones et du Nord, Direction de la politique économique, Emploi et Développement social Canada, mai 2019.

autre a été de sensibiliser les jeunes Inuit à tous les types d'emplois disponibles avec l'objectif d'éclairer leurs choix en matière de carrière, de formation ou de perfectionnement des compétences. La participation aux salons de l'emploi ainsi que la présence d'un modèle Inuit partageant son expérience, ont aussi été identifiés comme les manières les plus efficaces pour conscientiser les jeunes Inuit à l'égard d'une carrière au gouvernement.

Intérêt et conscientisation des étudiants Inuit à l'égard de la fonction publique

- Les étudiants du Collège de l'Arctique du Nunavut et de Nunavut Sivuniksavut³ démontraient fréquemment de l'intérêt pour les emplois au gouvernement, cependant, leurs connaissances à l'égard de la nature des emplois dans la fonction publique et des occasions disponibles semblent limitées. L'augmentation de la promotion auprès des étudiants des écoles secondaires et collégiales pourrait aider à attiser leur intérêt à l'égard des emplois dans la fonction publique et amener plus de candidatures.
- Les étudiants du Collège de l'Arctique du Nunavut ont eu plus tendance à s'intéresser à des emplois dans leur domaine d'études postsecondaires.

Maintien en poste des employés Inuit de la fonction publique

- La flexibilité d'horaire, le renforcement régulier d'esprit d'équipe, les interactions personnelles et les jours culturels Inuit Qaujimajatuqangit ont été définis comme manières d'aider les employés Inuit à se sentir accueillis et à les encourager à conserver leur emploi.
- La sensibilisation des équipes de travail concernant les répercussions des traumatismes (en offrant de la formation à ce sujet aux gestionnaires et aux employés) a été proposée pour veiller à ce que le milieu de travail soit mieux équipé pour soutenir les employés qui vivent des difficultés personnelles.

Avancement professionnel des employés Inuit dans la fonction publique

- Beaucoup d'intervenants Inuit ont fait ressortir l'importance d'avoir des Inuit dans des postes de leadership et de gestion au gouvernement. Les occasions d'obtenir une exposition à la supervision ou à la gestion étaient appréciées par les employés Inuit (p. ex. le programme de formation en leadership Sivuliqtiurnimut Ilinniarniq).
- En effet, plusieurs gestionnaires régionaux se font toujours accompagner d'un employé d'un échelon inférieur lors des voyages de promotion dans les collectivités. Cela permet d'accroître l'expérience et les connaissances des subalternes et de renforcer la capacité des employés Inuit à tirer parti des possibilités comme les postes vacants ou les postes intérimaires pendant les congés.

³ Pour en savoir plus, consultez le *Rapport sur la mobilisation des intervenants dans le cadre de l'APAIN : Ce que nous avons entendu des étudiants du programme Nunavut Sivuniksavut*, Division de l'analyse des questions autochtones et du Nord, Direction de la politique économique, Emploi et Développement social Canada, mai 2019.

- Beaucoup d'intervenants Inuit rapportent la valeur de gestionnaires qui mettent de l'importance sur le perfectionnement des employés, qui discutent régulièrement de plans de carrière avec leurs employés et qui les encouragent à profiter des possibilités de formation et de perfectionnement afin de favoriser l'avancement de l'employé.
- Les réseaux d'employés Inuit ainsi que le soutien de leurs pairs ont prouvé leur efficacité à aider les employés Inuit dans leur développement de carrière, dans la communication des possibilités de formation et dans la gestion des situations difficiles.

Formation gouvernementale et perfectionnement des compétences

- La plupart des employés Inuit de la fonction publique dans la région de Kitikmeot ont préféré suivre les formations localement à cause de leurs responsabilités familiales et envers la collectivité, mais aussi à cause des grandes distances entre les collectivités qui rendent les déplacements coûteux et difficiles. Les employés envisageraient de suivre plus de formations si elles étaient offertes localement, là où c'est possible. Les participants souhaitaient avoir plus de formations dans les emplois liés à la santé dans les collectivités du Nunavut afin d'aider à soutenir une plus grande représentation des Inuit dans ces métiers (p. ex. technique en radiologie, soins de longue durée ou soins à domicile, soins infirmiers).
- L'apprentissage expérientiel est la méthode préférée pour le perfectionnement dans le domaine des sciences (p. ex. travail sur le terrain). Les intervenants ont aussi constaté que les programmes de formation sur le terrain et de mentorat d'Environnement et Changement climatique Canada sont des formes efficaces d'apprentissage expérientiel dans le domaine des sciences pour les Inuit.
- Selon plusieurs intervenants, l'adoption d'une approche d'apprentissage pour le perfectionnement des compétences en milieu de travail est une pratique exemplaire pour améliorer l'emploi des Inuit. Dans le cadre de cette approche, les employés des échelons inférieurs acquièrent l'expérience en matière de perfectionnement des compétences et de formation pour occuper des postes de niveau supérieur tout en étant encadrés par des employés de niveau supérieur.
- Selon les employés du gouvernement inuit, avoir un cercle de soutien pour les apprenants Inuit, notamment des mentors, des tuteurs et des pairs, s'est révélé l'approche la plus efficace pour la réussite de l'apprentissage.

Études secondaires et postsecondaires

- Plusieurs intervenants ont proposé des façons d'utiliser les écoles secondaires du Nunavut pour stimuler l'intérêt des jeunes Inuit pour les emplois dans la fonction publique. En ayant pour objectifs que les étudiants prennent les mesures nécessaires pour réussir leurs carrières futures, les intervenants ont discuté de l'importance des conseillers en orientation

professionnelle et des salons de l'emploi. Ils ont aussi souligné l'importance des relations entre le personnel des écoles secondaires, les futurs employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire pour attiser l'intérêt des jeunes à propos des emplois dans la fonction publique.

- Plusieurs intervenants ont suggéré des cours qui, selon eux, devraient être offerts à l'école secondaire afin de favoriser la réussite des jeunes Inuit dans leurs études et leur future carrière. On y trouve des cours de sciences, d'histoire des Inuit et du Nunavut, de comptabilité et d'administration des affaires.
- Ils ont aussi proposé des mesures pour aider les Inuit dans leur transition du secondaire au postsecondaire. Ces mesures comprennent l'accès à des cours de perfectionnement, la promotion du soutien par les pairs et la mise en place d'environnements tenant compte des traumatismes pour les apprenants.

Plan de formation préalable à l'emploi et perfectionnement des compétences

- Plusieurs intervenants ont souligné l'importance de jumeler le savoir traditionnel inuit et l'apprentissage expérientiel dans l'environnement physique local afin d'aider à stimuler l'intérêt et les connaissances en matière de compétences scientifiques. Par conséquent, les occasions futures de perfectionnement des compétences préalables à l'emploi axées sur le perfectionnement des compétences liées aux sciences pourraient profiter de la possibilité d'intégrer le savoir inuit et l'apprentissage expérientiel.

De jeunes Inuit qui ont récemment réussi le Programme d'apprentissage et de perfectionnement des Inuit (PAPI) ont reconnu que le programme a été efficace pour leur en apprendre sur les ministères et les emplois dans la fonction publique et pour les éclairer en matière de choix de carrière. Le PAPI est une initiative de formation et de préparation à l'emploi qui vise à soutenir les Inuit du Nunavut à perfectionner leurs compétences en vue d'occuper des emplois dans la fonction publique du Nunavut par l'entremise de stages en rotation.

2.3 Prochaines étapes

Afin de rassembler en un même document les constats qualitatifs et quantitatifs de l'APAIN pour les concepteurs de PEI et de PFPE, les principales constatations du présent rapport seront intégrées au Rapport sommaire de l'analyse de la population active inuite du Nunavut de 2020.