|  |  |
| --- | --- |
|  | **Collège de l’Arctique du Nunavut****Plan d’embauchage des Inuits de 2017 à 2023****2017-2018**Mis à jour en juillet 2019 |
|  |  |

Table des matières

[Introduction 4](#_Toc41053664)

[Plan principal d’embauchage des Inuits à l’horizon 2023 4](#_Toc41053665)

[Plans ministériels d’embauchage des Inuits à l’horizon 2023 4](#_Toc41053666)

[Chapitre 1 : Plans d’embauchage des Inuits au GN selon le chapitre 23
de l’Accord du Nunavut 6](#_Toc41053667)

[Accord du Nunavut (1993) 6](#_Toc41053668)

[Chapitre 23 6](#_Toc41053669)

[Entente de règlement (2015) 8](#_Toc41053670)

[Un plan directeur d’embauchage des Inuits pour le GN 9](#_Toc41053671)

[Responsabilité en matière de plans d’embauchage des Inuits 10](#_Toc41053672)

[Responsabilités centrales 10](#_Toc41053673)

[Responsabilités ministérielles 10](#_Toc41053674)

[Chapitre 2 : Description du Collège 11](#_Toc41053675)

[Brève histoire du Collège 11](#_Toc41053676)

[Mandat 11](#_Toc41053677)

[Mission 11](#_Toc41053678)

[Principes 11](#_Toc41053679)

[Objectifs stratégiques 12](#_Toc41053680)

[Secteurs d’activités et emplacements 14](#_Toc41053681)

[Langue et culture inuites 14](#_Toc41053682)

[Apprentissage communautaire et à distance 15](#_Toc41053683)

[Carrières en affaires et perfectionnement de la main-d’œuvre 15](#_Toc41053684)

[Carrières en éducation 15](#_Toc41053685)

[Carrières en santé et en bien-être 16](#_Toc41053686)

[Carrières dans les métiers et les technologies 16](#_Toc41053687)

[Institut de recherche et d’innovation du Nunavut 16](#_Toc41053688)

[Services aux apprenants 16](#_Toc41053689)

[Services administratifs 16](#_Toc41053690)

[Programme de droit 16](#_Toc41053691)

[Chapitre 3 : Embauchage des Inuits au sein du COLLÈGE 17](#_Toc41053692)

[Embauchage des Inuits et capacité du Collège de l’Arctique du Nunavut 17](#_Toc41053693)

[Embauchage des Inuits par catégories d’emploi 18](#_Toc41053694)

[Au 31 mars 2019 19](#_Toc41053695)

[Au 31 mars 2018 19](#_Toc41053696)

[Au 31 mars 2017 19](#_Toc41053697)

[Au 31 mars 2016 20](#_Toc41053698)

[Au 31 mars 2015 20](#_Toc41053699)

[Au 31 mars 2014 20](#_Toc41053700)

[Au 31 mars 2013 21](#_Toc41053701)

[Système de Classification nationale des professions au sein du CAN 21](#_Toc41053702)

[Embauchage des Inuits par codes de la CNP et catégories d’emploi 22](#_Toc41053703)

[Embauchage des Inuits comme cadres supérieurs 24](#_Toc41053704)

[Embauchage des Inuits comme cadres intermédiaires 24](#_Toc41053705)

[Embauchage des Inuits comme professionnels 24](#_Toc41053706)

[Embauchage des Inuits comme paraprofessionnels 25](#_Toc41053707)

[Embauchage des Inuits dans le soutien administratif 25](#_Toc41053708)

[Exigences en matière de langues inuites 26](#_Toc41053709)

[Représentation inuite 27](#_Toc41053710)

[Chapitre 4 : Problématiques et possibilités en matière d’embauchage
des Inuits 29](#_Toc41053711)

[Problématiques et possibilités découlant du passé 29](#_Toc41053712)

[Roulement de personnel et maintien des effectifs 29](#_Toc41053713)

[Expertise spécialisée 29](#_Toc41053714)

[Problématiques et possibilités actuelles 29](#_Toc41053715)

[Roulement de personnel et maintien des effectifs 29](#_Toc41053716)

[Expertise spécialisée 30](#_Toc41053717)

[Observation de la politique de priorité d’embauche 31](#_Toc41053718)

[Politiques internes du Collège relatives au perfectionnement professionnel 32](#_Toc41053719)

[Accès aux programmes et aux ressources externes pour l’embauchage des Inuits 32](#_Toc41053720)

[Obstacles artificiels à l’embauchage des Inuits propres au Collège de l’Arctique
du Nunavut 32](#_Toc41053721)

[Problématiques et possibilités éventuelles 33](#_Toc41053722)

[Roulement de personnel attribuable aux départs à la retraite potentiels 33](#_Toc41053723)

[Partenariat collège-université 35](#_Toc41053724)

[Programmes de diplômes postsecondaires additionnels 36](#_Toc41053725)

[Chapitre 5 : Objectifs en matière d’embauchage des Inuits 37](#_Toc41053726)

[Concernant les objectifs et les cibles d’embauchage des Inuits 37](#_Toc41053727)

[Définitions 37](#_Toc41053728)

[Facteurs influant les objectifs et les cibles des plans d’embauchage des Inuits 37](#_Toc41053729)

[Objectifs annuels à court, à moyen et à long terme 38](#_Toc41053730)

[Objectifs et cibles à court terme 39](#_Toc41053731)

[Objectifs et cibles à moyen terme 40](#_Toc41053732)

[Objectifs et cibles à long terme 41](#_Toc41053733)

[Objectifs en matière d’élimination des obstacles artificiels 42](#_Toc41053734)

[Chapitre 6 : Plan d’action à l’horizon 2023 43](#_Toc41053735)

[Types de mesures 43](#_Toc41053736)

[Plan d’action pour l’embauchage des Inuits à l’horizon 2023 45](#_Toc41053737)

[Mesures pour garantir l’efficacité de la fonction publique 45](#_Toc41053738)

[Mesures de recrutement et de dotation en personnel 46](#_Toc41053739)

[Mesures de planification et de supervision en matière de formation et
de perfectionnement 47](#_Toc41053740)

[Prestation de programmes d’études, de formation et de perfectionnement 47](#_Toc41053741)

[Mesures de communications et de rapprochement avec le public 49](#_Toc41053742)

[Suivi et compte rendu des progrès 49](#_Toc41053743)

# Introduction

Cette section présente le plan directeur d’embauchage des Inuits du gouvernement du Nunavut à l’horizon 2023, de même que les plans ministériels détaillés d’embauchage des Inuits pour la même période.

## Plan principal d’embauchage des Inuits à l’horizon 2023

En 2017-2018, un plan directeur pour l’embauchage des Inuits à l’horizon 2023 (« Plan directeur 2023 ») a été rédigé dans le but de dresser une orientation stratégique à long terme de l’embauche des Inuits par le gouvernement du Nunavut (« GN ») en tant qu’entité, ainsi que dans des groupes de profession ciblés dans la fonction publique. Le Plan directeur 2023 s’appuie sur les fondements établis dans le premier plan d’embauchage des Inuits, publié par le GN en 2000 et mis à jour dans le cadre des plans
de mise en œuvre de 2003 à 2013.

Le GN met en œuvre les mesures indiquées dans le Plan directeur 2023 depuis sa rédaction en 2017-2018, en plus de celles formulées dans les précédents plans d’embauchage des Inuits.

Actualisé au début de 2019-2020, il a été diffusé au grand public après son approbation finale. Le personnel du GN et les Nunavummiut peuvent accéder à ce plan en se rendant sur le site web du ministère des Ressources humaines.

## Plans ministériels d’embauchage des Inuits à l’horizon 2023

En 2017-2018, les ministères du gouvernement du Nunavut et les sociétés territoriales ont rédigé des plans détaillés d’embauchage des Inuits à l’horizon 2023. Ces plans d’embauchage couvrent dix ans à partir de 2013, à l’instar du contrat actuel pour la mise en œuvre de l’Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (« Accord du Nunavut »).

Les plans ministériels d’embauchage des Inuits à l’horizon 2023 comprennent des objectifs et des cibles à court terme (d’ici mars 2020), à moyen terme (d’ici mars 2023) et à long terme (après 2023, dans les dix ans) de même qu’un plan d’action permettant d’atteindre les objectifs à court et à moyen terme. La mise en œuvre des mesures décrites dans les plans d’embauchage des Inuits à l’horizon 2023 est en cours depuis 2017-2018.

Les objectifs, les cibles et les points à prioriser établis annuellement en matière d’embauchage des Inuits font encore partie des plans d’activités ministériels et organisationnels. Les plans d’embauchage des Inuits annuels énoncent les objectifs et les cibles d’embauchage des Inuits pour un an ainsi que les points à privilégier pour la période triennale visée par le plan d’activités. Les plans d’embauchage des Inuits annuels sont des plans continus mis à jour annuellement au cours des cycles de planification opérationnelle et d’élaboration du budget principal des dépenses. Le personnel du GN et les Nunavummiut peuvent accéder aux plans d’activités annuels et aux plans d’embauchage des Inuits annuels en se rendant sur le site web du ministère des Finances.

Les plans ministériels d’embauchage des Inuits à l’horizon 2023 ont été actualisés au début de
2019-2020 avant d’être approuvés définitivement et diffusés au grand public. Pour accéder aux plans d’embauchage des Inuits à long terme, il suffit de se rendre sur le site web du ministère des Ressources humaines.

Les statistiques d’embauchage des Inuits traduisent les efforts déployés par les ministères et les organismes en vue d’augmenter l’embauchage des Inuits. Ces statistiques sont publiées trimestriellement dans les rapports *Vers une fonction publique représentative*. Le rapport annuel de la fonction publique du GN présente des renseignements détaillés sur l’embauche des Inuits. Le public peut accéder à ces rapports en se rendant sur le site web du ministère des Ressources humaines.

# Chapitre 1 : Plans d’embauchage des Inuits au GN selon le chapitre 23 de l’Accord du Nunavut

Le présent chapitre résume les obligations du gouvernement du Nunavut en vertu du chapitre 23 de l’Accord du Nunavut et explique en quoi les plans d’embauchage des Inuits répondent à ces exigences ainsi qu’à d’autres.

## Accord du Nunavut (1993)

### Chapitre 23

La partie 2 décrit l’objectif du chapitre 23, tandis que les parties 4 et 5 formulent les exigences détaillées des plans d’embauchage des Inuits et des plans de formation. Ces trois parties s’énoncent comme suit :

#### PARTIE 2 : Objectif

23.2.1 Le présent chapitre a pour objectif d’accroitre, 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’organisme inuit désigné collaborent à l’élaboration et à la mise en œuvre des mesures d’embauchage et de formation prévues par l’Accord du Nunavut.

#### 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 du Nunavut, chaque organisation gouvernementale prépare un plan d’embauchage des Inuits visant à accroitre 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 de même que par poste régulier à temps plein et 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’embauchage 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 sont susceptibles de le devenir, ainsi que des prévisions touchant les besoins opérationnels et les taux d’attrition;

(c) l’analyse des systèmes, des politiques, des pratiques et des méthodes appliqués par l’organisation visée en matière de ressources humaines 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 mérite et visant à accroitre 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 poste 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, avec une attention particulière apportée à trouver des solutions aux problèmes liés à l’accessibilité de 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 stage et d’autres mesures utiles de formation en cours d’emploi;

(viii) mesures particulières de formation;

(ix) recours à des mesures déjà éprouvées 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 En dépit des 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’organisme inuit désigné élaborent et mettent en œuvre des programmes de formation préalable 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 par une :

(a) instruction assurée en inuktitut;

(b) formation offerte dans la région du Nunavut;

(c) répartition des lieux de formation entre les diverses localités, étant entendu que certaines circonstances puissent nécessiter la prestation de formation dans des lieux centraux de 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.

## Entente de règlement (2015)

Une entente de règlement conclue en mai 2015 entre le gouvernement du Canada, le gouvernement du Nunavut et la Nunavut Tunngavik Incorporated (« NTI ») renferme également, en matière de plans d’embauchage des Inuits, des obligations lesquelles sont énoncées ci-dessous. Conjointement, ces obligations et le chapitre 23 de l’Accord du Nunavut éclairent l’approche du GN en ce qui concerne les plans d’embauchage des Inuits et leur contenu.

#### Les plans d’embauchage des Inuits et les plans de formation préalable à l’emploi

25. Le gouvernement du Canada et le GN reconnaissent que le succès de l’élaboration et de la mise en œuvre des plans pour l’embauchage des Inuits et des plans pour la formation préalable à l’emploi selon les parties 3, 4 et 5 du chapitre 23 passe par une coordination complète au sein de leurs deux gouvernements. Par conséquent, chacun des deux paliers de gouvernement s’engage à :

a) établir un bureau de coordination central de formation et d’embauchage des Inuits au sein de leurs gouvernements respectifs;

b) établir une approche coordonnée aux plans ministériels d’embauchage des Inuits et aux plans de formation préalable à l’emploi, plans directeurs y compris, au sein de leurs gouvernements respectifs;

c) s’assurer que leurs ministères et agences préparent et adoptent des plans d’action détaillés assortis d’échéanciers et d’objectifs pour la mise en œuvre des plans d’embauchage des Inuits et des plans de formation préalable à l’emploi;

d) s’assurer que les plans d’embauchage des Inuits et les plans de formation préalable à l’emploi reflètent en tout temps les données et les analyses présentées dans les annexes D et E pour la production du *Rapport d’analyse de la population active inuite du Nunavut*;

e) s’assurer que ses ministères et ses agences tiennent compte des facteurs suivants :

i) les plans d’embauchage des Inuits et les plans de formation préalable à l’emploi doivent comprendre une description très précise et détaillée des démarches qui seront prises pour atteindre les objectifs;

ii) la réussite de l’élaboration et de la mise en œuvre des plans d’embauchage des Inuits requiert :

A) un accès élargi des Inuits à l’emploi par l’élimination d’obstacles actuels et par l’adoption de politiques, de pratiques et de procédures nouvelles et créatives en matière de recrutement, de rétention et de promotion;

B) la création et la mise en œuvre de politiques de priorisation en matière de formation, y compris l’élargissement de certains programmes clés et la création d’autres programmes de formation;

C) une collaboration avec NTI relativement à l’élaboration et à la mise en œuvre de plans d’embauchage des Inuits et de plans de formation préalable à l’emploi.

## Un plan directeur d’embauchage des Inuits pour le GN

Le Plan directeur 2023 présente l’orientation stratégique pour l’ensemble du GN en matière d’initiatives et de programmes pour accroitre et favoriser l’embauchage d’Inuits. Ce plan informe les plans ministériels d’embauchage des Inuits tout en offrant soutien et aide pour leur mise en œuvre coordonnée.

Ce Plan directeur couvre la période de contrat actuel, soit de 2013 à 2023. Il incombe au sous-ministre adjoint de la gestion stratégique des ressources humaines du ministère des Ressources humaines d’élaborer le Plan directeur 2023 et d’en assurer la mise à jour.

C’est ce document qui dicte l’orientation donnée aux plans ministériels détaillés d’embauchage des Inuits afin de traiter des problématiques et des possibilités de chaque ministère en matière d’embauchage des Inuits. Au besoin, chaque ministère révise son plan d’embauchage en tenant compte des mesures, de l’aide ou de l’orientation dictées par le Plan directeur.

Le Plan directeur et les plans ministériels d’embauchage des Inuits sont des documents publics qui sont mis à jour régulièrement. Les mises à jour peuvent comporter des modifications mineures ou des changements d’orientation majeurs, selon les facteurs environnementaux et opérationnels en vigueur au GN.

## Responsabilité en matière de plans d’embauchage des Inuits

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

### Responsabilités centrales

Le ministère des Ressources humaines est le bureau central de coordination pour la formation et l’embauchage des Inuits au GN. À titre d’organisme central, le ministère des Ressources humaines est responsable de :

* l’élaboration et la mise en œuvre de politiques et de pratiques en gestion des ressources humaines pour l’ensemble du GN, notamment en veillant à faire lever les obstacles à l’embauchage des Inuits;
* l’élaboration et la mise en œuvre du Plan directeur d’embauchage des Inuits dans l’ensemble du GN;
* la conception et le parrainage de programmes destinés à l’ensemble du GN visant à augmenter et à favoriser l’embauchage des Inuits;
* la prestation de conseils aux ministères en matière de planification d’embauchage des Inuits;
* le suivi des progrès en vue de l’atteinte des objectifs en matière d’embauchage des Inuits.

Il incombe au sous-ministre adjoint de la gestion stratégique des ressources humaines du ministère des Ressources humaines de superviser et de suivre le Plan directeur d’embauchage des Inuits.

À titre d’organisme central, le ministère des Finances est responsable de la préparation et de la publication des rapports trimestriels *Vers une fonction publique représentative* présentant les statistiques d’embauchage des Inuits.

### Responsabilités ministérielles

Les ministères et les sociétés territoriales sont responsables de l’élaboration et de la mise en œuvre de leurs plans d’embauchage des Inuits, et doivent veiller à l’utilisation efficace des programmes offerts par les organismes centraux.

Pour le Collège de l’Arctique du Nunavut, le recteur, avec le soutien du gestionnaire des ressources humaines, examinera le plan d’embauchage des Inuits périodiquement, au besoin.

# Chapitre 2 : Description du Collège

Ce chapitre présente l’histoire, le mandat, les secteurs d’activités et le nombre de postes par catégories d’emplois de l’organisme.

## Brève histoire du Collège

Le Collège de l’Arctique du Nunavut a été créé le 1er janvier 1995 à titre d’organisme public en vertu de la *Loi sur le Collège de l’Arctique du Nunavut*. À ce titre, le Collège de l’Arctique du Nunavut figure dans l’annexe B de la *Loi sur la gestion des finances publiques* en tant que société territoriale et est considéré comme un indépendant du gouvernement du Nunavut. La partie IX de la *Loi sur la gestion des finances publiques* énonce le cadre régissant les sociétés territoriales.

Le Collège rend compte à l’Assemblée législative, au Conseil exécutif et aux Nunavummiut par l’entremise de son recteur, de son Conseil des gouverneurs et du ministre responsable du Collège de l’Arctique du Nunavut. Cette approche permet de maximiser l’efficacité du Collège, dans l’intérêt présent et futur des Nunavummiut.

Le Collège de l’Arctique du Nunavut a comme objectif de fournir de l’enseignement aux adultes et aux élèves de niveau postsecondaire, y compris des programmes de niveau universitaire. Le Collège offre actuellement trois programmes en vue de l’obtention d’un diplôme universitaire. Nos partenaires universitaires confèrent les diplômes aux apprenants qui ont réussi ces programmes. En plus de fournir de l’éducation de base des adultes et une gamme de programmes professionnels, le Collège offre de la formation ciblée, notamment du développement de leadership, de la formation maritime et halieutique, des programmes de préapprentissage et de formation à un métier, et le programme d’administration de bureau. En outre, le Collège favorise l’élargissement et la rétention des connaissances grâce aux travaux de recherche appliquée réalisés à l’Institut de recherche du Nunavut et encourage la publication locale et le développement des ressources par l’entremise de NAC Media.

## Mandat

### Mission

La mission du Collège de l’Arctique du Nunavut consiste à renforcer la population et les communautés du Nunavut en fournissant des occasions de formation continue aux adultes Nunavummiut.
Pour ce faire, le Collège offre des programmes de carrière de qualité créés en tenant compte des commentaires de nos partenaires dans l’ensemble de l’Arctique et du Canada, et rend plus accessibles les avantages des connaissances traditionnelles des Inuits et de la science des régions du Sud.

### Principes

Les principes du Collège de l’Arctique du Nunavut servent de balises pour créer un établissement axé sur les apprenants qui reflète les valeurs, croyances et connaissances inuites. Le Collège est un établissement inclusif qui :

* respecte et honore la langue et la culture inuktutes;
* fait en sorte que les aînés fassent partie intégrante de la vie collégiale;
* favorise la compréhension de la langue et de la culture inuites;
* accorde une importance aux liens qu’entretiennent les apprenants avec leur famille et leur collectivité;
* prépare les apprenants à mener une carrière enrichissante et une vie saine;
* place le bien-être des apprenants au rang des priorités et offre un solide réseau de soutien;
* fait la promotion de l’apprentissage comme une expérience qui change une vie et rejoint la personne tout entière (corps, esprit et âme);
* favorise le perfectionnement personnel, professionnel et scolaire des apprenants et des membres du personnel;
* amène les apprenants à participer activement à tous les aspects de l’apprentissage et de l’évaluation;
* veille à ce que ses diplômes soient conformes aux normes nationales.

### Objectifs stratégiques

Le Conseil des gouverneurs du Collège de l’Arctique du Nunavut a établi quatre objectifs stratégiques qui cadrent avec son mandat.

1. **Collectivités : Améliorer les programmes et les services aux collectivités**

Le besoin continuel d’accroître l’accessibilité aux possibilités d’apprentissage des adultes dans les collectivités est une priorité constante. Le fait d’offrir une gamme de programmes dans les collectivités mène à une formation accrue pour l’emploi.

1. **Culture : Bâtir un collège culturellement approprié**

Le Conseil des gouverneurs souhaite fonder l’apprentissage des adultes offert au Collège de l’Arctique du Nunavut sur l’inuktut et la culture. Le Conseil accueille favorablement les possibilités de partenariats avec les collectivités, les écoles, les associations inuites régionales et les acteurs de l’industrie.
Le Conseil des gouverneurs attache de l’importance à la participation des aînés dans l’apprentissage des apprenants. Il estime que l’établissement de milieux d’apprentissage bilingues est nécessaire et soutient l’élaboration de matériel d’apprentissage bilingue.

1. **Excellence : Atteindre l’excellence scolaire**

Le Conseil des gouverneurs soutient la pratique de normes scolaires appropriées pour tous les programmes. Il reconnaît les normes d’admission qui font état des différentes capacités et réalisation des apprenants adultes, ainsi que les normes de fin de programme qui correspondent aux besoins diversifiés du marché du travail du Nunavut et des partenaires postsecondaires du Collège.
La reconnaissance des acquis sera incorporée dans tous les programmes. Tous les programmes doivent fournir du contenu inuit approprié, de l’accès communautaire et des expériences de transition au travail, faire l’objet d’un examen de la qualité périodique et respecter les normes de performance acceptables. Le Collège de l’Arctique du Nunavut juge essentiel de fournir le soutien approprié à ses apprenants. Le Conseil des gouverneurs s’est donné comme priorité de veiller à ce que notre division des services aux étudiants reçoive les ressources nécessaires pour fournir des services aux étudiants qui atteignent ou dépassent les normes nationales.

1. **Force : Renforcer les systèmes et les activités du Collège**

Le Conseil des gouverneurs reconnaît son devoir de supervision de la gestion du Collège de l’Arctique du Nunavut pour servir au mieux les intérêts du Collège et des Nunavummiut, tout en reconnaissant sa responsabilité à l’égard du ministre. Le Collège de l’Arctique du Nunavut travaille avec le Conseil de gestion financière pour respecter son obligation redditionnelle et traiter des questions soulevées par le Bureau du vérificateur général. Le Collège de l’Arctique du Nunavut continue à siéger sur des comités de partenariat avec des ministères du gouvernement du Nunavut afin de coordonner l’apprentissage des adultes et les activités de formation au Nunavut pour assurer une utilisation judicieuse des ressources.

## Secteurs d’activités et emplacements

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Postes du Collège par collectivité** |
|  | **Collectivité** | **Postes (ETP)** |
|  | Arctic Bay | 1.0 |
| Cape Dorset | 1,0 |
| Clyde River | 16,0 |
| Grise Fiord | 1,0 |
| Hall Beach | 1,0 |
| Igloolik | 4,0 |
| Iqaluit | 100,6 |
| Kimmirut | 2,0 |
| Pangnirtung | 2,0 |
| Pond Inlet | 2,0 |
| Qikiqtarjuaq | 1,0 |
| Resolute Bay | 1,0 |
| Sanikiluaq | 2,0 |
|  | Arviat | 16,0 |
| Baker Lake | 3,0 |
| Chesterfield Inlet | 1,0 |
| Coral Harbour | 1,0 |
| Naujaat | 1,0 |
| Rankin Inlet | 45,5 |
| Whale Cove | 1,0 |
|  | Cambridge Bay | 20,0 |
| Gjoa Haven | 2,0 |
| Kugaaruk | 2,0 |
| Kugluktuk | 1,0 |
| Taloyoak | 2,0 |
|  | **Nombre total de postes**  | **230,1** |
|  |  |  |

Le Collège de l’Arctique du Nunavut exerce ses activités dans un modèle décentralisé et emploie environ 232 employés (230,1 ETP en date du 31 mars 2018) dans les régions de Qikiqtaaluk, de Kivalliq et de Kitikmeot, au Nunavut. Pour exercer ses responsabilités, le Collège compte trois campus régionaux, soit un à Iqaluit, un à Rankin Inlet et un à Cambridge Bay. En outre, chaque collectivité est dotée d’un centre d’apprentissage communautaire qui appartient au Collège ou qui se trouve dans des locaux loués.

Les autres installations comprennent des bureaux du personnel importants à Arviat, l’Institut de recherche du Nunavut à Iqaluit, l’Oral History Research Centre à Igloolik, l’établissement d’apprentissage culturel inuit Piqqusilirivvik à Clyde River, dont le Collège était responsable en 2013-2014, et l’école de métiers (Sanatuliqsarvik) à Rankin Inlet.

La majorité des employés travaillent dans les divisions des campus régionaux d’Iqaluit (Nunatta), de Rankin Inlet et de Cambridge Bay, et sont responsables de la prestation des programmes. Les rôles s’articulent généralement autour d’emplois liés à la gestion, à la coordination, à l’administration et à l’enseignement des programmes du Collège. Les Inuits composent 44 % du personnel du campus d’Iqaluit, 52 % du personnel du campus de Rankin Inlet et 42 % du personnel du campus de Cambridge Bay. En raison de la nature décentralisée des activités du Collège, il existe une excellente occasion de former les Inuits pour qu’ils occupent des rôles supérieurs.

### Langue et culture inuites

La division de la langue et de la culture inuites est à la fois responsable de programmes particuliers et de programmes généraux. Sa responsabilité générale consiste à soutenir les programmes de langue et de cultures inuites et à veiller à ce que tous les programmes du Collège contiennent du contenu pertinent à cet égard. Ses activités sont soutenues par les conseils du comité de la langue et de la culture.

Les principales fonctions de cette division sont accomplies à partir du campus Nunatta à Iqaluit, mais les programmes sont offerts dans chacun des campus et des centres d’apprentissage communautaires. L’Oral History Research Centre à Igloolik compte aussi quelques postes de recherche.

Piqqusilirivvik est l’établissement d’apprentissage culturel inuit qui offre des programmes à Clyde River, à Baker Lake et à Igloolik. Piqqusilirivvik se consacre au transfert de la culture et des connaissances traditionnelles, enseignées en langue inuite et fondées sur les principes directeurs de l’Inuit Qaujimajatuqangit.

### Apprentissage communautaire et à distance

Les centres d’apprentissage communautaires sont tous dotés d’un éducateur d’adultes. Ils mettent en place et coordonnent des programmes, soutiennent les apprenants adultes, évaluent les besoins communautaires et sont le premier point de contact pour les personnes qui souhaitent obtenir de l’information ou accéder à des programmes ou des services du Collège. Les éducateurs d’adultes offrent des programmes d’éducation de base des adultes, d’alphabétisation, de formation préalable à l’emploi et de préparation scolaire en vue d’une admission au Collège ou d’un emploi. Certains centres d’apprentissage communautaires offrent le programme d’administration de bureau et le programme
de préparation aux études collégiales qui préparent les étudiants à une carrière en technologie environnementale, et de l’enseignement.

La section des études postsecondaires, au campus Nunatta, offre les programmes d’administration de bureau et de préparation aux études collégiales. La section de l’apprentissage à distance offre le programme Voie vers l’obtention d’un diplôme d’études secondaires pour les adultes partout au Nunavut. Le premier semestre du programme de production et de conception de fourrure est offert annuellement dans chaque région. La section de formation continue offre des cours de soir au campus Nunatta et coordonne les contrats conclus avec des tiers.

### Carrières en affaires et perfectionnement de la main-d’œuvre

Les principaux programmes de carrière dans cette division sont les programmes d’études en gestion et d’administration de bureau, lesquels visent à fournir aux étudiants une formation pour les préparer à être des candidats à l’emploi auprès d’organismes du Nunavut, y compris, mais sans s’y limiter, le gouvernement du Canada, le gouvernement du Nunavut, des entités en vertu de l’Accord du Nunavut, des administrations municipales et locales, des entreprises et des organismes sans but lucratif.
Cette division gère également les contrats de formation du personnel de l’organisme de formation municipal et du GN.

### Carrières en éducation

Le principal programme de carrière de cette division est le Programme de formation des enseignants du Nunavut. Celui-ci prépare les enseignants bilingues de niveaux élémentaire et intermédiaire à l’emploi dans des écoles du Nunavut. Ces offres sont supervisées par le comité de partenariat pour la formation des enseignants du ministère de l’Éducation, qui coordonne la formation et l’emploi des diplômés.
La division assume également un rôle de leadership en favorisant et en élargissant la prestation du programme d’éducation de la petite enfance, lequel prépare les diplômés au travail avec des enfants allant de nourrissons jusqu’à l’âge de six ans, dans un cadre formel et informel. À l’heure actuelle, le Programme de formation des enseignants du Nunavut est offert dans dix (10) collectivités du Nunavut, le programme de base en EPE menant à un diplôme étant offert à Iqaluit et à Cambridge Bay, et le programme appliqué menant à un certificat étant offert dans six (6) collectivités.

### Carrières en santé et en bien-être

Les principaux programmes de carrière de cette division sont les diplômes d’infirmières et de travailleurs de services sociaux. Ces offres sont supervisées par le comité de partenariat pour les services de santé et à la famille du ministère de la Santé, qui coordonne la formation et l’emploi des diplômés. À l’heure actuelle, le diplôme en sciences infirmières est seulement offert au campus Nunatta à Iqaluit.

### Carrières dans les métiers et les technologies

Les principaux programmes de carrière de cette division sont dans les métiers, notamment la formation pour menuisiers, préposés à l’entretien de logements, électriciens, plombiers et mécaniciens de brûleurs à mazout. La division travaille en étroite collaboration avec la Commission de l’apprentissage et de la qualification professionnelle des métiers et professions du Nunavut et la table ronde du secteur minier du Nunavut du ministère du Développement économique et des Transports. La formation en apprentissage est supervisée par le comité de partenariat pour l’apprentissage des adultes du ministère des Services à la famille. Une école de métiers (Sanatuliqsarvik) se trouve à Rankin Inlet.

### Institut de recherche et d’innovation du Nunavut

L’Institut de recherche et d’innovation du Nunavut est l’organisme chef de file en sciences, recherche et développement technologique au Nunavut. Il est chargé de la coordination des projets scientifiques d’envergure au Nunavut et de la liaison à leur sujet, et joue un rôle clé dans le développement de la recherche dans le Nord. Il est géré par le directeur de l’Institut de recherche et d’innovation, qui est aussi le conseiller scientifique du Nunavut. L’Institut se trouve à Iqaluit, et compte plusieurs établissements de recherche un peu partout au Nunavut.

### Services aux apprenants

Les services aux apprenants comprennent les résidences, les cafétérias, le counseling, les transports,
le divertissement, la garde d’enfants et la sécurité dans les campus régionaux. Les services sont offerts dans les trois campus régionaux et sont gérés par leurs doyens respectifs, sauf pour les services de bibliothèque, qui sont gérés par le gestionnaire du centre de ressources communes.

### Services administratifs

Les services administratifs comprennent trois bureaux : le bureau du président, le bureau des affaires postsecondaires et le bureau des services commerciaux. Actuellement, le bureau des affaires postsecondaires se trouve à Arviat, et les autres fonctions administratives sont réalisées à Iqaluit.

### Programme de droit

Le programme de droit est un programme de quatre ans offert conjointement avec l’Université de la Saskatchewan, menant au baccalauréat en droit. Les diplômés de ce programme pourront exercer le droit partout au Canada après leur admission au barreau de la province ou du territoire où ils souhaitent exercer. Le programme est offert à Iqaluit.

# Chapitre 3 : Embauchage des Inuits au sein du COLLÈGE

Le présent chapitre résume les taux d’embauchage des Inuits au sein de l’organisme de 2013 jusqu’à maintenant.

## Embauchage des Inuits et capacité du Collège de l’Arctique du Nunavut

Le tableau suivant présente un sommaire des taux d’embauchage de 2013 à 2018. Le tableau représente le nombre total de postes à la fin de chaque exercice financier en ce qui concerne l’embauchage d’Inuits, l’embauchage de non-Inuits et les postes à pourvoir. Chaque aperçu date du 31 mars de chaque année.

Parmi les antécédents à prendre en considération pendant la consultation des données, notons :

* La création et la cessation de postes à durée déterminée qui sont requis pour l’enseignement d’un programme particulier dans différentes collectivités, causant des fluctuations et une hausse dans la catégorie des professionnels.
* Les niveaux de capacité et l’embauchage des Inuits sont demeurés relativement stables dans la plupart des catégories. Les fluctuations les plus fréquentes ont lieu dans les catégories qui comptent peu de postes.
* Entre 2013 et 2018, certains postes ont été déplacés dans différentes catégories, notamment des modifications dans les catégories de direction et de cadres supérieurs et les catégories des paraprofessionnels et du soutien administratif.

## Embauchage des Inuits par catégories d’emploi

Le CAN utilise le système de catégories d’emploi du gouvernement du Nunavut pour faire le suivi de ses postes et en faire rapport. Le système classe les postes en six catégories distinctes selon le type de travail réalisé, le niveau d’études requis pour se qualifier à l’emploi, et la nécessité d’obtenir un titre professionnel. Les catégories d’emploi sont les suivantes :

* Direction
* Cadre supérieur
* Cadre intermédiaire
* Profession libérale
* Métier paraprofessionnel
* Soutien administratif

Le système fournit au gouvernement du Nunavut une méthode pour faire rapport des différents niveaux d’emploi au sein des ministères et des sociétés territoriales.

Les tableaux suivants offrent une analyse plus approfondie de la capacité totale et des taux d’embauchage des Inuits au Collège par catégorie d’emploi entre 2013 et 2019.

### Au 31 mars 2019

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Nombre total de postes** | **Inuits** |
|  |  | Nombre total de postes | Postes vacants | Postes pourvus | % de la capacité |   |   |
|  |  | Embauchés | % du plan d’embauchage des Inuits |
| Total direction | 2,0 | 0,0 | 2,0 | 100 % | 1,0 | 50 % |
| Total des cadres supérieurs | 8,0 | 1,0 | 7,0 | 88 % | 2,0 | 29 % |
| Total des cadres intermédiaires | 24,0 | 3,0 | 21,0 | 88 % | 10,0 | 48 % |
| Total des professionnels | 131,6 | 41,6 | 90,0 | 68 % | 35,0 | 39 % |
| Total des paraprofessionnels | 24,5 | 11,5 | 13,0 | 53 % | 9,0 | 69 % |
| Total du soutien administratif | 57,67 | 28,67 | 29,0 | 50 % | 2,0 | 86 % |
| **Total des catégories d’emploi** | **247,77** | **85,77** | **162,0** | **65 %** | **82,0** | **51 %** |

### Au 31 mars 2018

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Nombre total de postes** | **Inuits** |
|  |  | Nombre total de postes | Postes vacants | Postes pourvus | % de la capacité |   |   |
|  |  | Embauchés | % du plan d’embauchage des Inuits |
| Total direction | 2,0 | 0,0 | 2,0 | 100 % | 1,0 | 50 % |
| Total des cadres supérieurs | 7,0 | 3,0 | 4,0 | 57 % | 2,0 | 50 % |
| Total des cadres intermédiaires | 27,0 | 6,0 | 21,0 | 78 % | 8,0 | 38 % |
| Total des professionnels | 125,6 | 36,6 | 89,0 | 71 % | 39,0 | 44 % |
| Total des paraprofessionnels | 22,5 | 4,5 | 18,0 | 80 % | 12,0 | 67 % |
| Total du soutien administratif | 46,0 | 15,0 | 31,0 | 67 % | 28,0 | 90 % |
| **Total des catégories d’emploi** | **230,10** | **65,1** | **165,0** | **72 %** | **90,0** | **55 %** |

### Au 31 mars 2017

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Nombre total de postes** | **Inuits** |
|  |  | Nombre total de postes | Postes vacants | Postes pourvus | % de la capacité |   |   |
|  |  | Embauchés | % du plan d’embauchage des Inuits |
| Total direction | 2,0 | 0,0 | 2,0 | 100 % | 1,0 | 50 % |
| Total des cadres supérieurs | 7,0 | 2,0 | 5,0 | 71 % | 2,0 | 40 % |
| Total des cadres intermédiaires | 27,0 | 4,0 | 23,0 | 85 % | 9,0 | 39 % |
| Total des professionnels | 121,1 | 25,6 | 95,5 | 79 % | 37,0 | 39 % |
| Total des paraprofessionnels | 21,5 | 3,5 | 18,0 | 84 % | 12,0 | 67 % |
| Total du soutien administratif | 44,0 | 7,0 | 37,0 | 84 % | 34,0 | 92 % |
| **Total des catégories d’emploi** | **222,6** | **42,1** | **180,5** | **81 %** | **95,0** | **53 %** |

### Au 31 mars 2016

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Nombre total de postes** | **Inuits** |
|  |  | Nombre total de postes | Postes vacants | Postes pourvus | % de la capacité |   |   |
|  |  | Embauchés | % du plan d’embauchage des Inuits |
| Total direction | 1,0 | 0,0 | 1,0 | 100 % | 1,0 | 100 % |
| Total des cadres supérieurs | 7,0 | 0,0 | 7,0 | 100 % | 3,0 | 43 % |
| Total des cadres intermédiaires | 26,0 | 3,0 | 23,0 | 88 % | 9,0 | 39 % |
| Total des professionnels | 124,6 | 32,6 | 92,0 | 74 % | 41,0 | 45 % |
| Total des paraprofessionnels | 20,5 | 5,5 | 15,0 | 73 % | 9,0 | 60 % |
| Total du soutien administratif | 42,0 | 5,0 | 37,0 | 88 % | 33,0 | 89 % |
| **Total des catégories d’emploi** | **221,1** | **46,1** | **175,0** | **79 %** | **96,0** | **55 %** |

### Au 31 mars 2015

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Nombre total de postes** | **Inuits** |
|  |  | Nombre total de postes | Postes vacants | Postes pourvus | % de la capacité |   |   |
|  |  | Embauchés | % du plan d’embauchage des Inuits |
| Total direction | 4,0 | 0,0 | 4,0 | 100 % | 2,0 | 50 % |
| Total des cadres supérieurs | 5,0 | 0,0 | 5,0 | 100 % | 2,0 | 40 % |
| Total des cadres intermédiaires | 25,0 | 6,0 | 19,0 | 76 % | 7,0 | 37 % |
| Total des professionnels | 126,0 | 30,0 | 96,0 | 76 % | 43,0 | 45 % |
| Total des paraprofessionnels | 20,0 | 8,0 | 12,0 | 60 % | 7,0 | 58 % |
| Total du soutien administratif | 40,0 | 4,0 | 36,0 | 90 % | 32,0 | 89 % |
| **Total des catégories d’emploi** | **220,0** | **48,0** | **172,0** | **78 %** | **93,0** | **54 %** |

### Au 31 mars 2014

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Nombre total de postes** | **Inuits** |
|  |  | Nombre total de postes | Postes vacants | Postes pourvus | % de la capacité |   |   |
|  |  | Embauchés | % du plan d’embauchage des Inuits |
| Total direction | 1,0 | 0,0 | 1,0 | 100 % | 0,0 | 0 % |
| Total des cadres supérieurs | 7,0 | 0,0 | 7,0 | 100 % | 3,0 | 43 % |
| Total des cadres intermédiaires | 27,0 | 4,0 | 23,0 | 85 % | 8,0 | 35 % |
| Total des professionnels | 100,0 | 17,0 | 83,0 | 83 % | 41,0 | 49 % |
| Total des paraprofessionnels | 24,0 | 7,0 | 17,0 | 71 % | 9,0 | 53 % |
| Total du soutien administratif | 34,0 | 3,0 | 31,0 | 91 % | 29,0 | 94 % |
| **Total des catégories d’emploi** | **193,0** | **31,0** | **162,0** | **84 %** | **90,0** | **56 %** |

### Au 31 mars 2013

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Nombre total de postes** | **Inuits** |
|  |  | Nombre total de postes | Postes vacants | Postes pourvus | % de la capacité |   |   |
|  |  | Embauchés | % du plan d’embauchage des Inuits |
| Total direction | 1,0 | 0,0 | 1,0 | 100 % | 0,0 | 0 % |
| Total des cadres supérieurs | 8,0 | 2,0 | 6,0 | 75 % | 3,0 | 50 % |
| Total des cadres intermédiaires | 24,0 | 2,0 | 22,0 | 92 % | 8,0 | 36 % |
| Total des professionnels | 95,0 | 16,0 | 79,0 | 83 % | 38,0 | 48 % |
| Total des paraprofessionnels | 25,0 | 6,0 | 19,0 | 76 % | 9,0 | 47 % |
| Total du soutien administratif | 30,0 | 6,0 | 24,0 | 80 % | 24,0 | 100 % |
| **Total des catégories d’emploi** | **183,0** | **32,0** | **151,0** | **83 %** | **82,0** | **54 %** |

## Système de Classification nationale des professions au sein du CAN

Le CAN 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 :

* 0 – Gestion
* 1 – Affaires, finance et administration
* 2 – Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés
* 3 – Secteur de la santé
* 4 – Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
* 5 – Arts, culture, sports et loisirs
* 6 – Vente et services
* 7 – Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés
* 8 – Ressources naturelles, agriculture et production connexe
* 9 – Fabrication et services d’utilité publique

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. Ce système hiérarchique utilise des nombres à quatre chiffres.

Parmi les exemples de chacun des grands groupes, notons :

|  |
| --- |
| **0** – Emplois en gestion**042** – Directeurs/directrices de l’enseignement et des services sociaux et communautaires **0421** – Administrateurs/administratrices – enseignement postsecondaire et formation professionnelle |
| **1** – Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance **12** – Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif**124** – Adjoints administratifs/adjointes administratives de bureau – général, juridique et médical **1241** – Adjoints administratifs/adjointes administratives |
| **4** – Emplois en enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux**40** – Personnel professionnel en services d’enseignement **402** – Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle**4021** – Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle  |

## Embauchage des Inuits par codes de la CNP et catégories d’emploi

Selon une analyse exhaustive de la main-d’œuvre du Collège, les codes de la CNP suivants étaient présents dans la main-d’œuvre :

* 0 – Gestion
* 1 – Affaires, finance et administration
* 2 – Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés
* 4 – Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
* 5 – Emplois en arts, culture, sports et loisirs
* 6 – Vente et services
* 7 – Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés

Une analyse approfondie a permis de déterminer qu’environ 88 % de la main-d’œuvre totale se classait parmi trois codes de la CNP :

* 0 – Affaires, finance et administration
* 1 – Affaires, finance et administration
* 4 – Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux

Pour mieux organiser les données, les postes ayant des codes de la CNP des catégories 0, 1 et 4 ont été classés en groupe selon leurs catégories d’emploi au GN. Les données ont ensuite été fragmentées par total de postes, nombre de postes pourvus et nombre d’Inuits embauchés.

À l’aide de cette méthode, le Collège a cerné des groupes dans trois catégories d’emploi particulières :

**Cadres supérieurs**

* 0421 : Administrateurs/administratrices – enseignement postsecondaire et formation professionnelle

**Cadres intermédiaires**

* 0421 : Administrateurs/administratrices – enseignement postsecondaire et formation professionnelle
* 0413 : Gestionnaires de la fonction publique – élaboration de politiques en matière d’éducation et administration de programmes

**Professionnels**

* 0421 : Administrateurs/administratrices – enseignement postsecondaire et formation professionnelle
* 4021 : Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle
* 4156 : Conseillers/conseillères en emploi
* 4166 : Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de l’enseignement

**Paraprofessionnels**

* 0421 : Administrateurs/administratrices – enseignement postsecondaire et formation professionnelle
* 4033 : Conseillers/conseillères en information scolaire
* 4166 : Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de l’enseignement

**Soutien administratif**

* 1221 : Agents/agentes d’administration
* 1241 : Adjoints administratifs/adjointes administratives

### Embauchage des Inuits comme cadres supérieurs

Pour la catégorie des cadres supérieurs, le Collège a relevé un total de 3,00 postes ETP pour l’embauchage potentiel d’Inuits. Tous les 3,00 postes ETP ont été pourvus et 2,00 postes l’ont été par des Inuits.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Cadres supérieurs** |
| Nombre total de postes | Nombre de  postes pourvus | Emplois occupés par des Inuits | % EI | CNP |
| Doyens | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 66 % | 0421 |
| **Nombre total de postes** | **3,00** | **3,00** | **2,00** | **66 %** |  |

Au 31 mars 2018

### Embauchage des Inuits comme cadres intermédiaires

Pour la catégorie d’emploi des cadres intermédiaires, le Collège a relevé un total de 15,00 postes ETP pour l’embauchage potentiel d’Inuits. Des 15,00 postes ETP, 13,00 postes ETP ont été pourvus, et 5,00 postes ETP l’ont été par des Inuits.

Le taux d’embauchage des Inuits demeure bas dans cette catégorie en raison de la difficulté de trouver des candidats ayant le niveau de scolarité exigé et une expérience de travail pertinente.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Cadres intermédiaires** |
| Nombre total de postes | Nombre de  postes pourvus | Emplois occupés par des Inuits | % EI | CNP |
| Postes spécialisés | 3,00 | 3,00 | 0,00 | 0 % | 0421 |
| Directeurs (présidents) | 8,00 | 6,00 | 3,00 | 50 % | 0413 |
| Différents postes de gestion | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 50 % | 0413 |
| **Nombre total de postes** | **15,00** | **13,00** | **5,00** | **38 %** |  |

Au 31 mars 2018

### Embauchage des Inuits comme professionnels

Pour la catégorie des professionnels, le Collège a relevé un total de 110,10 postes ETP pour l’embauchage potentiel d’Inuits. Des 110,10 postes ETP, 84,00 postes ETP ont été pourvus, et 37,00 postes ETP l’ont été par des Inuits. Les postes ayant les taux d’embauchage des Inuits les plus élevés sont habituellement ceux d’éducateurs d’adultes. Les postes d’enseignants et les postes des niveaux supérieur ou spécialisé représentent des domaines de croissance potentielle pour l’embauchage d’Inuits.

|  | **Professionnels** |
| --- | --- |
| Nombre total de postes | Nombre de  postes pourvus | Emplois occupés par des Inuits | % EI | CNP |
| Enseignants | 61,10 | 46,00 | 19,00 | 41 % | 4021 |
| Enseignants chevronnés  | 7,00 | 4,00 | 0,00 | 0 % | 4021 |
| Éducateurs d’adultes | 25,0 | 22,00 | 15,0 | 68 % | 4021 |
| Gestionnaires de programmes | 5,00 | 4,00 | 1,00 | 25 % | 0421 |
| Coordonnateurs de programmes | 4,00 | 4,00 | 1,00 | 25 % | 0421 |
| Différents postes professionnels | 7,00 | 3,00 | 1,00 | 33 % | 4166 |
| Autres postes | 1,00 | 1,00 | 0,00 | 0 % | 4156 |
| **Nombre total de postes** | **110,10** | **84,00** | **37,00** | **44 %** |  |

Au 31 mars 2018

### Embauchage des Inuits comme paraprofessionnels

Pour la catégorie d’emploi des paraprofessionnels, le Collège a relevé un total de 6,00 postes ETP pour l’embauchage potentiel d’Inuits. Des 6,00 postes ETP, 5,00 postes ETP ont été pourvus, et 2,00 postes ETP l’ont été par des Inuits. Un domaine de croissance potentielle dans cette catégorie serait les postes liés aux conseillers aux étudiants dans chacune des régions.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Paraprofessionnels** |
| Nombre total de postes | Nombre de  postes pourvus | Emplois occupés par des Inuits | % EI | CNP |
| Différents postes d’administrateurs | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 100 % | 0421 |
| Conseillers | 3,00 | 3,00 | 0,00 | 0 % | 4033 |
| Autres postes | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 100 % | 4166 |
| **Nombre total de postes** | **6,00** | **5,00** | **2,00** | **40 %** |  |

Au 31 mars 2018

### Embauchage des Inuits dans le soutien administratif

Pour la catégorie d’emploi du soutien administratif, le Collège a relevé un total de 18,00 postes ETP pour l’embauchage potentiel d’Inuits. Des 18,00 postes ETP, 13,00 postes ETP ont été pourvus, et 13,00 postes ETP l’ont été par des Inuits. Le CAN est parvenu à assurer une représentation élevée d’Inuits dans ces postes de première ligne importants.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Soutien administratif** |
| Nombre total de postes | Nombre de postes pourvus | Emplois occupés par des Inuits | % EI | CNP |
| Différents postes administratifs | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 100 % | 1221 |
| Secrétaires | 7,00 | 5,00 | 5,00 | 100 % | 1241 |
| Autres postes | 7,00 | 4,00 | 4,00 | 100 % | 1241 |
| **Nombre total de postes** | **18,00** | **13,00** | **13,00** | **100 %** |  |

Au 31 mars 2018

## Exigences en matière de langues inuites

Le Collège est un établissement inclusif qui respecte et célèbre la langue et la culture inuites et qui favorise leur compréhension. Le Collège s’engage à travailler avec le gouvernement du Nunavut pour atteindre les objectifs et les priorités de son mandat. Il continuera d’intégrer du contenu bonifié relatif à la langue et à la culture inuites dans tous les programmes et les services.

En tout, 154 postes indiquent que l’inuktut est obligatoire ou est un atout. Ce nombre représente environ 67,0 % des postes au sein du Collège. En tout, 59 employés inuits reçoivent une prime de bilinguisme ou un incitatif pour la langue inuite, ce qui représente 36 % du total des postes pourvus et 66 % des Inuits embauchés.

Ci-dessous figurent les raisons courantes pour lesquelles l’inuktut est indiqué comme obligatoire ou comme un atout dans les descriptions de postes :

* la capacité de parler, de lire et d’écrire en inuktitut est requise pour communiquer avec le personnel bilingue, les partenaires et les aînés unilingues et pour exercer les tâches du poste;
* la capacité de parler, de lire et d’écrire en inuktitut et en inuinnaqtun est requise pour communiquer avec le personnel bilingue et unilingue et pour enseigner le contenu des programmes aux étudiants;
* la capacité de parler, de lire et d’écrire en inuktitut est requise pour communiquer avec les interlocuteurs, les membres du personnel et les étudiants unilingues et bilingues;
* la capacité de parler, de lire et d’écrire en inuktitut est requise pour communiquer avec le personnel bilingue et pour doter des postes.

Le tableau suivant illustre le total des postes au sein du Collège de l’Arctique du Nunavut pour lesquels l’inuktut est indiqué comme obligatoire ou comme un atout dans la description de poste.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Employés bilingues inuits** |
| Nombre total de postes | Postes pourvus | Personnes parlant l’inuktut | % bilingue |
|  | **152,0** | **114,00** | **59,00** | **52 %** |

 Au 31 mars 2018

\* Le tableau ci-dessus indique les employés inuits qui reçoivent la prime de bilinguisme ou l’incitatif pour la langue inuite.

## Représentation inuite

La représentation inuite est la plus élevée dans les catégories du soutien administratif et des paraprofessionnels, se chiffrant à 90 % et à 67 %, respectivement. Ces deux domaines combinés comprennent environ 30 % du total des postes pourvus du Collège.

En ce qui concerne les taux du plan d’embauchage des Inuits, la catégorie du soutien administratif représente une réussite. Dans la catégorie du soutien administratif, les postes ayant les taux du plan d’embauchage des Inuits les plus élevés sont habituellement le soutien administratif, les adjoints administratifs, les secrétaires, les commis, les agents de sécurité et les concierges.

Dans la catégorie d’emploi des paraprofessionnels, les postes ayant les taux du plan d’embauchage des Inuits les plus élevés sont habituellement les agents ayant des fonctions de soutien au Collège.

Le nombre réel d’Inuits embauchés est le plus élevé dans la catégorie des professionnels (39 Inuits) et la catégorie du soutien administratif (28 Inuits). Ces embauches d’Inuits combinées comprennent 56 % des postes pourvus dans ces deux catégories. Les Inuits embauchés dans la catégorie des professionnels occupent des postes comme coordonnateurs des programmes, éducateurs d’adultes et enseignants dans différents domaines d’intérêts comme la formation des enseignants, la langue et la culture, l’administration de bureau, les métiers et les études postsecondaires.

Le Collège de l’Arctique du Nunavut s’engage à accroître l’embauchage des Inuits, et un accent particulier est mis sur la catégorie des professionnels (enseignants). La catégorie des professionnels est essentielle parce que la nécessité d’avoir un milieu d’apprentissage bilingue se fait sentir de façon urgente. Ces postes sont difficiles à pourvoir par des Inuits parce que les enseignants admissibles nécessitent des compétences attestées et que ces postes doivent être pourvus avant que la session d’enseignement commence.

En ce qui concerne les catégories des cadres supérieurs et des cadres intermédiaires, les taux du plan d’embauchage des Inuits demeurent faibles, les plus grands obstacles étant de trouver des candidats ayant fait des études supérieures et possédant de l’expérience de travail pertinente.

En raison de la taille limitée du marché du travail du Nunavut, les Inuits embauchés dans les catégories des professionnels, des paraprofessionnels et du soutien administratif du CAN peuvent représenter un bassin de main-d’œuvre qui pourrait se perfectionner pour occuper des postes pour lesquels la représentation inuite est faible. Ceci concerne plus précisément les postes de coordination et de gestion.

# Chapitre 4 : Problématiques et possibilités en matière d’embauchage des Inuits

Ce chapitre résume les principaux risques, enjeux et possibilités de l’organisme en matière d’embauchage des Inuits.

## Problématiques et possibilités découlant du passé

### Roulement de personnel et maintien des effectifs

Le Collège de l’Arctique du Nunavut, comme tout autre ministère ou organisme du gouvernement du Nunavut, a connu par le passé un roulement de personnel élevé de ses effectifs. Ce roulement nuit aux activités du Collège et entraîne couramment une perte de ses pratiques exemplaires, de sa perspective historique et de son expertise en la matière.

De plus, deux pratiques particulières du Collège qui sont problématiques pour la rétention d’employés inuits sont les engagements du collège à l’égard de ce qui suit :

* fournir des études postsecondaires au niveau communautaire;
* modifier les emplacements où sont donnés les programmes du Collège parmi les collectivités et les régions du territoire.

Ces pratiques ont entraîné des fluctuations du nombre de postes et d’employés inuits dans les catégories des cadres intermédiaires et des professionnels aux trois campus régionaux ainsi qu’aux centres d’apprentissage communautaires.

### Expertise spécialisée

Contrairement à de nombreux autres ministères et organismes, le Collège de l’Arctique du Nunavut compte très peu de postes similaires dotés en grand nombre un peu partout dans le territoire. La plus grande partie des postes du Collège est plutôt constituée de postes considérablement spécialisés.
Bon nombre de ces postes exigent un diplôme d’études postsecondaires.

La nécessité d’avoir des experts possédant un diplôme d’études postsecondaires crée des difficultés sur le plan de la dotation pour le Collège.

## Problématiques et possibilités actuelles

### Roulement de personnel et maintien des effectifs

L’engagement du Collège visant à fournir de l’enseignement postsecondaire et différents programmes dans les collectivités et les régions est essentiel à l’accomplissement de son mandat qui consiste à fournir de l’enseignement postsecondaire de qualité aux Nunavummiut adultes du territoire.

La direction actuelle et le Conseil des gouverneurs du Collège de l’Arctique du Nunavut ont établi la nécessité de mettre en place un plan scolaire de dix ans pour esquisser les futurs programmes offerts aux campus ainsi que dans les collectivités. Ce plan aidera à atténuer les effets de la fluctuation vécue par le passé, ainsi qu’à fournir de l’information aux principaux intervenants et au public sur la planification stratégique à long terme au Collège. Le plan scolaire de dix ans est considéré comme une priorité pour la direction administrative du Collège dans le plan d’activités 2019-2020 du Collège de l’Arctique du Nunavut.

### Expertise spécialisée

Contrairement à de nombreux autres ministères et organismes, le Collège de l’Arctique du Nunavut compte très peu de postes similaires dotés en grand nombre un peu partout dans le territoire. La plus grande partie des postes du Collège est plutôt constituée de postes considérablement spécialisés.

Cette situation est attribuable au fait que le Collège de l’Arctique du Nunavut est un établissement d’enseignement postsecondaire. On s’attend donc à ce qu’il soit un dépositaire du savoir, à ce qu’il respecte les normes nationales dans différents domaines et à ce qu’il emploie un nombre d’experts grandement spécialisés dans les domaines des programmes offerts par le Collège, y compris, mais sans s’y limiter, les sciences des soins de santé et de la santé, l’éducation, l’éducation de la petite enfance,
la gouvernance municipale et locale, la joaillerie et la métallurgie, les études en gestion, les services sociaux et différents programmes de métiers. Il est important de noter que certains domaines liés aux beaux-arts ou à la culture inuite, comme les études inuites, la production de fourrure et l’interprétation et la traduction, sont exempts de ces exigences.

Pour que les programmes et les crédits du Collège de l’Arctique du Nunavut dans ces domaines soient acceptés par les autres établissements postsecondaires, les membres du Collège doivent avoir obtenu un titre de compétence d’un niveau supérieur au niveau qu’ils enseignent.

**Niveaux de compétences et exigences d’obtention typiques :**

Par exemple, un enseignant au baccalauréat ès sciences du programme de sciences infirmières arctiques nécessiterait une maîtrise en sciences infirmières pour que les crédits du programme soient reconnus par l’Université Dalhousie et soient admissibles à un transfert de crédits, pour finalement mener à l’obtention de ce grade.

Il convient de noter à ce point-ci que ces nombres sont susceptibles de fluctuer comme il a été mentionné dans la sous-section Problématiques et possibilités découlant du passé, puisque les programmes offerts changent entre les régions et les collectivités.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Postes nécessitant des compétences supérieures** |
|  |  | **Nombre total de postes** | **Nombre de postes pourvus** | **Emplois occupés par des Inuits** | **% EI** | **CNP** |
|  |  |
| **Niveau de maîtrise**  |  |  |  |  |  |
| Cadre intermédiaire  | 10,00 | 8,00 | 5,00 | 62 % | 4161/0413 |
| Profession libérale  | 37,00 | 27,00 | 4,00 | 15 % | 4021/0421/4131 |
| **Niveau Sceau rouge ou un équivalent de l’industrie** |  |  |  |  |  |
| Profession libérale  | 20,00 | 10,00 | 1,00 | 10 % | 4021/4131 |
| **Total des catégories** | **57,00** | **45,00** | **10,00** | **22 %** |  |
|  |  |  |  |  |  *Au 31 mars 2018* |

Bien que cette exigence entraîne des défis de dotation considérables pour le Collège, elle représente aussi une occasion importante, puisque le Collège est particulièrement bien placé pour offrir des bourses d’études incitatives et servir d’intermédiaire pour l’accès à des programmes spécialisés afin de traiter des lacunes cernées dans le marché du travail concernant ces domaines. Par exemple, la section « Principles » de la politique B.16 du Collège de l’Arctique du Nunavut, Brokerage and Programs, énonce que le Collège de l’Arctique du Nunavut peut négocier un accord avec d’autres établissements postsecondaires pour « accéder à des établissements et à des organismes postsecondaires additionnels pouvant fournir des possibilités de perfectionnement accrues pour les étudiants et le personnel »; le Collège envisage donc de recourir à ces programmes pour que les Inuits ciblés puissent être admis dans les catégories professionnelles d’enseignants, de cadres intermédiaires et de cadres supérieurs.

Pour répondre provisoirement à cette question, le Collège de l’Arctique du Nunavut s’efforcera d’accroître l’embauchage d’Inuits au Collège en continuant d’appliquer la politique de priorité d’embauche à tous les concours de recrutement.

### Observation de la politique de priorité d’embauche

Le CAN se conforme à la politique de priorité d’embauche du gouvernement du Nunavut au moment de recruter et de doter des postes au Nunavut. En utilisant la politique de priorité d’embauche, le CAN :

* énonce que la politique de priorité d’embauche sera appliquée à toutes les offres d’emploi;
* présélectionne les candidatures des concours de recrutement en fonction de la politique;
* dote les postes au moyen de concours restreints;
* embauche des employés nommés pour une période déterminée pour des postes à durée indéterminée lorsqu’aucun Inuit n’obtient ces postes;
* annule les concours lorsqu’aucun Inuit ne se qualifie, et explore différentes avenues pour attirer les candidatures d’Inuits qualifiés;
* applique la politique au moment d’embaucher des employés occasionnels et de fournir la formation et l’expérience nécessaire pour leur permettre d’être admissibles à des postes à temps plein.

### Politiques internes du Collège relatives au perfectionnement professionnel

En ce qui concerne le perfectionnement professionnel, le Collège de l’Arctique du Nunavut maintient deux politiques visant à soutenir et à favoriser le perfectionnement professionnel au sein du personnel du Collège :

1. la politique B.16, « Brokerage and Programs », de la section Gouvernance et organisation
2. la politique C.13, « Staff Tuition Fees », de la section Affaires scolaires.

Bien que ces politiques n’aient pas été utilisées par le passé pour expressément améliorer l’embauchage des Inuits au Collège, elles offrent une excellente base sur laquelle le Collège peut se fonder pour accomplir ce mandat. Le Collège examinera ces politiques au cours de l’exercice financier 2018-2019 pour assurer leur efficacité et le plan de communication définitif comprendra une section consacrée au ciblage des employés inuits admissibles, les informant des possibilités de perfectionnement offertes au niveau collégial.

### Accès aux programmes et aux ressources externes pour l’embauchage des Inuits

Dans le passé, le Collège de l’Arctique du Nunavut a accédé aux programmes et aux ressources du gouvernement du Nunavut afin d’accroître la représentation des Inuits au sein du personnel du Collège. Il a notamment utilisé du financement du ministère de l’Exécutif et des Affaires intergouvernementales et du ministère des Ressources humaines pour les frais de stagiaires dans des postes établis du Collège dans le but d’accroître l’embauchage des Inuits dans les catégories d’emploi des professionnels et des cadres intermédiaires. Jusqu’à maintenant, les montants auxquels le Collège a accédé afin de soutenir les Inuits ont été peu élevés; toutefois, le Collège de l’Arctique du Nunavut s’efforcera d’accroître son utilisation des ressources externes du gouvernement du Nunavut aux fins de l’embauchage des Inuits.

### Obstacles artificiels à l’embauchage des Inuits propres au Collège de l’Arctique du Nunavut

Le Collège de l’Arctique du Nunavut estime que tous les obstacles à l’embauchage des Inuits devraient être examinés et, lorsque c’est possible, devraient être éliminés ou du moins atténués. Les obstacles potentiels comme des barrières sociales ou économiques importantes sont des réalités qu’il faut reconnaître, bien que cela ne fasse pas partie de la portée du présent document et que leur résolution ne relève pas du Collège. Cependant, le Collège continuera à renforcer la position du GN concernant ces questions en jouant un rôle intégral dans leur résolution à titre d’unique fournisseur d’enseignement postsecondaire au Nunavut.

Les obstacles potentiels qui nuisent aux progrès peuvent être transactionnels, comme ceux que l’on retrouve dans le cadre des processus de dotation, ou peuvent être environnementaux, comme les emplacements potentiels où la culture inuite n’est pas encouragée et incorporée. Parmi les exemples d’obstacles potentiels pouvant exister et que le Collège de l’Arctique du Nunavut cherchera à éliminer, notons :

1. Le Collège n’a actuellement pas de cible de recrutement d’employés potentiels, particulièrement en ce qui concerne le ciblage d’anciens étudiants prometteurs pour qu’ils envisagent le Collège comme un employeur de choix.
2. L’absence de stages dans des programmes coopératifs ou d’apprentissage, bien que cela soit atténué par le nouveau programme d’enrichissement professionnel offert par le ministère des Ressources humaines. Le Collège encouragera le personnel à examiner ces possibilités.
3. La culture du lieu de travail peut avoir une incidence importante sur le roulement de personnel.
4. Le Collège est doté de politiques pour le perfectionnement professionnel scolaire, mais ces politiques ne sont pas expressément utilisées pour cibler l’embauchage des Inuits.
5. Plusieurs postes du Collège nécessitent des experts spécialisés qui ne sont actuellement pas soutenus par le marché du travail.

## Problématiques et possibilités éventuelles

### Roulement de personnel attribuable aux départs à la retraite potentiels

Un enjeu critique du CAN a été relevé dans le cadre d’une analyse de la main-d’œuvre du GN : les départs à la retraite potentiels au Collège semblent être supérieurs que dans le gouvernement du Nunavut dans son ensemble.

Ci-dessous se trouve une analyse catégorique des catégories des professionnels, des paraprofessionnels et du soutien administratif. L’analyse représente la situation au 31 mars 2018 et a utilisé les données de Vers une fonction publique représentative pour assurer l’uniformité des données présentées dans le présent plan. L’analyse a été utilisée pour estimer les taux de départ attribuables aux départs potentiels à la retraite et a servi de base à la planification stratégique du Collège relativement aux futures possibilités d’expansion de l’embauchage des Inuits.

Dans la **catégorie des professionnels**, les âges sont assez uniformément répartis parmi les cinq tranches d’âge, à l’exception de la tranche des 20 à 29 ans, qui est considérablement sous-représentée dans cette catégorie. Cette sous-représentation s’explique en grande partie en raison du fait que la catégorie des professionnels contient principalement des enseignants collégiaux et en raison de l’exigence relative aux compétences supérieures indiquées précédemment.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Catégorie des professionnels** |
|  |  | Total des postes (ETP) | Nombre total de postes (dénombrement des effectifs) | % de la catégorie |
|  |  |
| 20 à 29 ans | 1,00 | 1 | 1 % |
| 30 à 39 ans | 22,00 | 22 | 25 % |
| 40 à 49 ans | 19,00 | 19 | 21 % |
| 50 à 59 ans | 31,00 | 31 | 35 % |
| 60 ans et plus | 16,00 | 16 | 18 % |
| **Total des catégories d’emploi** | 89,00 | 89 | 100 % |

Comme environ 18 % des employés actuels faisant partie de la catégorie des professionnels approchent la retraite (60 ans et plus), le Collège est bien placé pour élargir l’embauchage des Inuits dans cette catégorie, à condition d’être en mesure d’utiliser le perfectionnement professionnel des candidats inuits pour traiter les lacunes du marché du travail cernées.

Dans la **catégorie des paraprofessionnels**, les employés étaient surtout concentrés dans les tranches de 30 à 39 ans et de 50 à 59 ans.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Catégorie des paraprofessionnels** |
|  |  | Total des postes (ETP) | Nombre total de postes (dénombrement des effectifs) | % de la catégorie |
|  |  |
| 20 à 29 ans | 2,00 | 2 | 11 % |
| 30 à 39 ans | 5,00 | 5 | 28 % |
| 40 à 49 ans | 4,00 | 4 | 22 % |
| 50 à 59 ans | 5,00 | 5 | 28 % |
| 60 ans et plus | 2,00 | 2 | 11 % |
| **Total des catégories d’emploi** | 18,00 | 18,00 | 100 % |

Comme le taux de départs à la retraite potentiels n’est pas important dans la catégorie des paraprofessionnels, le Collège de l’Arctique du Nunavut s’emploiera plutôt à élargir l’embauchage des Inuits dans cette catégorie en dotant les vacances existantes par des candidats inuits.

Finalement, dans la **catégorie du soutien administratif**, le potentiel de départs à la retraite est limité dans la tranche de 60 ans et plus, la majorité des employés du Collège se situant dans les tranches de 30 à 39 ans et de 50 à 59 ans. Donc, même si les départs à la retraite sont limités à court terme, il est possible de planifier la relève dans les objectifs à court et à long terme.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Catégorie du soutien administratif** |
|  |  | Total des postes (ETP) | Nombre total de postes (dénombrement des effectifs) | % de la catégorie |
|  |  |
| 20 à 29 ans | 2,00 | 2 | 6 % |
| 30 à 39 ans | 13,00 | 13 | 42 % |
| 40 à 49 ans | 5,00 | 5 | 16 % |
| 50 à 59 ans | 7,00 | 7 | 23 % |
| 60 ans et plus | 4,00 | 4 | 13 % |
| **Total des catégories d’emploi** | 31,00 | 31 | 100 % |

Comme le marché du travail appuie déjà bien la catégorie du soutien administratif, le Collège a l’intention de pourvoir les vacances à venir en recourant à des concours restreints et en observant la politique de priorité d’embauche.

### Partenariat collège-université

L’un des objectifs du plan d’activités du Collège de l’Arctique du Nunavut pour l’exercice financier
2018-2019 est la mise en place d’un protocole d’entente avec un partenaire universitaire actuellement non déterminé.

En août 2017, donnant suite à une demande du Cabinet, une équipe mixte composée de représentants du Collège de l’Arctique du Nunavut et du ministère de l’Éducation a publié une déclaration d’intérêt encourageant les universités canadiennes souhaitant conclure un partenariat collège-université à se manifester. Le but de ce partenariat était d’améliorer la qualité de l’enseignement supérieur et l’accès à celui-ci sur le territoire du Nunavut.

En janvier 2018, un comité de sélection composé de représentants du Collège de l’Arctique du Nunavut, le ministère de l’Éducation et Nunavut Tunngavik Inc. a évalué 11 réponses à la déclaration d’intérêt et
a réalisé six entrevues pour déterminer la pertinence des candidats. En mars 2018, deux établissements étaient considérés comme les principaux prétendants dans le processus, et, suivant une décision unanime du comité de sélection, l’Université Memorial de Terre-Neuve-et-Labrador a été recommandée comme meilleure candidate pour un partenariat avec le Collège de l’Arctique du Nunavut.

À la suite de négociations entre l’Université Memorial et le Collège de l’Arctique du Nunavut, une entente de partenariat finale a été conclue en mai 2019 et un comité de partenariat permanent a été créé pour superviser tous les aspects du partenariat, y compris la prestation des programmes visant à accroître l’embauchage des Inuits au Collège, ainsi qu’au sein des organismes publics intervenants et des ministères du gouvernement du Nunavut.

Une des principales composantes du protocole sera le renforcement des capacités au Collège, notamment en matière de croissance du corps professoral, de leadership et de perfectionnement professionnel. Ainsi, le partenariat collège-université représente une occasion unique pour le Collège d’élargir les ressources externes auxquelles il a accès. Ces ressources seront intégrées dans les futures initiatives d’embauche des Inuits par le Collège, et contribueront vraisemblablement grandement à la négociation d’accords de programmes et de services.

### Programmes de diplômes postsecondaires additionnels

Une possibilité à envisager dans l’avenir est l’intérêt du gouvernement du Nunavut et du Collège de l’Arctique du Nunavut de s’associer avec une ou plusieurs universités pour offrir des programmes de diplômes postsecondaires additionnels au Nunavut. Cela signifie du personnel additionnel au CAN et une occasion d’accroître la base de compétences requise au sein de la base d’années-personnes du CAN (ainsi qu’au sein des postes du GN dans son ensemble). On prévoit que d’ici 2021, le CAN offrira de nouveaux programmes de diplôme chaque année jusqu’en 2027.

L’analyse de cette possibilité laisse présager des hausses du nombre d’années-personnes au CAN d’ici 2023. Cette possibilité s’avère appropriée pour accroître l’embauchage des Inuits, mais le CAN a déjà déterminé qu’il s’agira d’un obstacle dans l’avenir, puisque les postes nécessiteront un diplôme universitaire ou une grande expérience professionnelle.

# Chapitre 5 : Objectifs en matière d’embauchage des Inuits

Le présent chapitre résume les objectifs à long, à moyen et à court terme du Collège en matière d’embauchage des Inuits.

## Concernant les objectifs et les cibles d’embauchage des Inuits

### Définitions

L’**objectif d’embauchage des Inuits** correspond au nombre total d’employés inuits (en équivalent à temps plein, ou « ÉTP ») que l’employeur prévoit d’avoir à son service à un moment désigné. Les objectifs sont assortis du taux de représentation inuite estimé (% d’employés inuits) que le ministère
ou la société territoriale prévoit d’atteindre au moment désigné. *L’objectif correspond au nombre d’employés inuits, non au taux de représentation inuite.*

Une **cible d’embauchage des 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 assorties du taux de représentation inuite estimé (% d’employés inuits) que le ministère ou la société territoriale prévoit d’atteindre au moment désigné. *La cible est le nombre d’employés inuits, et non le taux de représentation inuite.*

Le **taux de représentation inuite** estimatif correspond au pourcentage (%) d’employés inuits rattaché à un objectif ou à une cible. Les taux de représentation inuite ne peuvent être qu’estimatifs, car leur calcul dépend de facteurs extrêmement variables, comme le nombre total de postes (en ÉTP) et le nombre de postes pourvus, ou la capacité, à un moment désigné. La représentation inuite est influencée par le taux de croissance du nombre de postes du GN, ainsi que par les fluctuations de sa capacité. *C’est pourquoi l’estimation du taux de représentation inuite ne devrait pas être considérée comme un objectif ou une cible.*

### Facteurs influant les objectifs et les cibles des plans d’embauchage des Inuits

Les ministères et les sociétés territoriales établissent leurs objectifs et leurs cibles d’embauchage des Inuits en tenant compte de facteurs d’offre et de demande en matière de main-d’œuvre dans l’ensemble du Nunavut et dans les localités où se trouvent leurs bureaux. Parmi les facteurs, notons :

* la disponibilité, l’intérêt et l’état de préparation des Inuits pour des postes gouvernementaux selon les données produites dans le *Rapport d’analyse de la population active inuite du Nunavut* et les résumés afférents préparés par le GN;
* l’évolution des tendances en ce qui concerne le nombre d’Inuits susceptibles d’être qualifiés à ce moment-là pour les postes disponibles ou les postes à forte demande;
* l’évolution des tendances en ce qui concerne le nombre d’Inuits susceptibles d’avoir, avec le temps, les qualifications pour les postes disponibles ou les postes à forte demande;
* la compétition pour l’embauche d’Inuits qualifiés au sein du GN et chez d’autres employeurs au sein du territoire;
* les tendances récentes en matière de dotation et de recrutement du personnel au GN;
* les exigences opérationnelles ainsi que les budgets et les postes approuvés (années-personnes, ou AP);
* les postes à pourvoir et les taux de roulement projetés au sein du ministère ou de la société.

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

Les plans ministériels d’embauchage des Inuits à l’horizon 2023 comportent des objectifs et des cibles d’embauchage des Inuits :

* à court terme (d’ici mars 2020);
* à moyen terme (d’ici mars 2023);
* à long terme (après 2023, sur une période de dix ans à compter de 2017).

Les plans d’embauchage des Inuits comprennent par ailleurs un plan d’action sommaire pour l’atteinte des objectifs à court et à moyen terme.

Lorsque les ministères et les sociétés fixent leurs objectifs et leurs cibles à court, à moyen et à long terme, ils ne peuvent pas dépasser le nombre de postes approuvés (AP) de chaque catégorie d’emplois en date du plan d’embauchage des Inuits.

Les objectifs, les cibles et les points à prioriser établis annuellement font encore partie des plans d’activités ministériels et organisationnels. Ces plans d’embauchage des Inuits annuels comprennent des objectifs et des cibles d’embauchage des Inuits pour un an ainsi que des mesures de priorisation pour les trois ans couverts par le plan d’activités. Les plans d’embauchage des Inuits annuels sont des plans continus mis à jour annuellement au cours des cycles de planification opérationnelle et d’élaboration du budget principal des dépenses.

Ces plans doivent cadrer avec les plans ministériels d’embauchage des Inuits à l’horizon 2023, ainsi qu’avec l’orientation stratégique du GN en matière d’embauchage des Inuits.

Les cibles et les objectifs annuels peuvent différer de ceux des plans ministériels d’embauchage des Inuits à l’horizon 2023 puisqu’ils sont établis en fonction de facteurs actuels comme :

* les changements approuvés quant au nombre de postes (AP) ou au budget opérationnel;
* les changements approuvés dans la structure organisationnelle;
* les éléments opérationnels à prioriser approuvés;
* les postes actuellement vacants;
* les postes susceptibles d’être bientôt vacants.

## Objectifs et cibles à court terme

Les objectifs à court terme s’échelonnent sur une période de trois ans à compter de 2017, soit jusqu’à mars 2020.

|  |  |
| --- | --- |
| OBJECTIF À COURT TERME | RÉSULTATS ESCOMPTÉS |
| D’ici mars 2020, le CAN accroîtra la représentation inuite à 56 % en : * Maximisant les possibilités d’emploi offertes aux Inuits dans toutes les catégories.
 | * Accroître le nombre d’employés inuits dans la catégorie des professionnels à 37.
* Accroître le nombre d’employés inuits dans la catégorie des paraprofessionnels à 11.
* Accroître le nombre d’employés inuits dans la catégorie du soutien administratif à 28.
 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Nombres actuels (ETP)**  | **À court terme (ETP) :** |
|  |  | **31 mars 2019** | **D’ici le 31 mars 2020** |
| Catégorie d’emploi | Nombre total de postes | Nombre de postes pourvus | Emplois occupés par des Inuits | % du plan d’embauchage des Inuits | Postes pourvus | Emplois occupés par des Inuits | % du plan d’embauchage des Inuits |
|
| Total direction | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 50 % | 2,00 | 1,00 | 50 % |
| Total des cadres supérieurs | 8,00 | 7,00 | 2,00 | 29 % | 4,00 | 2,00 | 50 % |
| Total des cadres intermédiaires | 24,00 | 21,00 | 10,00 | 48 % | 19,00 | 8,00 | 42 % |
| Total des professionnels | 131,60 | 90,00 | 35,00 | 39 % | 83,00 | 37,00 | 45 % |
| Total des paraprofessionnels | 24,50 | 13,00 | 9,00 | 69 % | 16,00 | 11,00 | 69 % |
| Total du soutien administratif | 57,67 | 29,00 | 25,00 | 86 % | 31,00 | 28,00 | 90 % |
| **Total des catégories d’emploi** | **247,77** | **162,00** | **82,00** | **51 %** | **155,00** | **87,00** | **56 %** |

## Objectifs et cibles à moyen terme

Les objectifs à moyen terme s’échelonnent sur une période de six ans à compter de 2017, soit jusqu’à mars 2023.

|  |  |
| --- | --- |
| OBJECTIF À MOYEN TERME | RÉSULTATS ESCOMPTÉS |
| D’ici mars 2023, le CAN accroîtra la représentation inuite à 67 % en : * Maximisant les possibilités d’emploi offertes aux Inuits dans la catégorie des professionnels.
* Traitant les lacunes du marché du travail dans les postes spécialisés avec des candidats inuits qualifiés.
 | * Accroître le nombre d’employés inuits dans la catégorie de direction à 2.
* Accroître le nombre d’employés inuits dans la catégorie des cadres supérieurs à 4.
* Accroître le nombre d’employés inuits dans la catégorie des cadres intermédiaires à 12.
* Accroître le nombre d’employés inuits dans la catégorie des professionnels à 65.
* Accroître le nombre d’employés inuits dans la catégorie des paraprofessionnels à 18.
* Accroître le nombre d’employés inuits dans la catégorie du soutien administratif à 37.
 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Nombres actuels (ETP)**  | **À moyen terme (ETP) :** |
|  |  | **31 mars 2019** | **D’ici le 31 mars 2023** |
| Catégorie d’emploi | Nombre total de postes | Nombre de postes pourvus | Emplois occupés par des Inuits | % du plan d’embauchage des Inuits | Postes pourvus | Emplois occupés par des Inuits | % du plan d’embauchage des Inuits |
|
| Total direction | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 50 % | 2,00 | 2,00 | 100 % |
| Total des cadres supérieurs | 8,00 | 7,00 | 2,00 | 29 % | 6,00 | 4,00 | 67 % |
| Total des cadres intermédiaires | 24,00 | 21,00 | 10,00 | 48 % | 24,00 | 12,00 | 50 % |
| Total des professionnels | 131,60 | 90,00 | 35,00 | 39 % | 112,00 | 65,00 | 58 % |
| Total des paraprofessionnels | 24,50 | 13,00 | 9,00 | 69 % | 20,50 | 18,00 | 88 % |
| Total du soutien administratif | 57,67 | 29,00 | 25,00 | 86 % | 40,00 | 37,00 | 93 % |
| **Total des catégories d’emploi** | **247,77** | **162,00** | **82,00** | **51 %** | **204,50** | **137,00** | **67 %** |

## Objectifs et cibles à long terme

Les objectifs à long terme ont une date butoir postérieure à mars 2023, soit une période de dix ans à compter de 2017.

|  |  |
| --- | --- |
| OBJECTIF À LONG TERME | RÉSULTATS ESCOMPTÉS |
| D’ici dix ans, le CAN accroîtra la représentation inuite à 74 % en : * Maximisant les possibilités d’emploi offertes aux Inuits dans la catégorie des professionnels.
* Favorisant les candidats inuits pour les postes de cadres supérieurs.
* Traitant les lacunes du marché du travail dans les postes spécialisés avec des candidats inuits qualifiés.
 | * Accroître le nombre d’employés inuits dans la catégorie des cadres supérieurs à 5.
* Accroître le nombre d’employés inuits dans la catégorie des cadres intermédiaires à 17.
* Accroître le nombre d’employés inuits dans la catégorie des professionnels à 76.
* Accroître le nombre d’employés inuits dans la catégorie du soutien administratif à 39.
 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Nombres actuels (ETP)**  | **À long terme (ETP) :** |
|  |  | **31 mars 2019** | **Dans les dix ans après 2017** |
| Catégorie d’emploi | Nombre total de postes | Nombre de postes pourvus | Emplois occupés par des Inuits | % du plan d’embauchage des Inuits | Postes pourvus | Emplois occupés par des Inuits | % du plan d’embauchage des Inuits |
|
| Total direction | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 50 % | 2,00 | 2,00 | 100 % |
| Total des cadres supérieurs | 8,00 | 7,00 | 2,00 | 29 % | 7,00 | 5,00 | 71 % |
| Total des cadres intermédiaires | 24,00 | 21,00 | 10,00 | 48 % | 25,00 | 17,00 | 68 % |
| Total des professionnels | 131,60 | 90,00 | 35,00 | 39 % | 115,00 | 76,00 | 66 % |
| Total des paraprofessionnels | 24,50 | 13,00 | 9,00 | 69 % | 20,50 | 18,00 | 88 % |
| Total du soutien administratif | 57,67 | 29,00 | 25,00 | 86 % | 42,00 | 39,00 | 93 % |
| **Total des catégories d’emploi** | **247,77** | **162,00** | **82,00** | **51 %** | **211,50** | **156,00** | **74 %** |

##

## Objectifs en matière d’élimination des obstacles artificiels

1. Il ne se fait aucun recrutement ciblé.
	* Le Collège est doté d’une stratégie de communication provisoire qui cible les futurs jeunes pour les orienter vers les programmes postsecondaires, ce qui aidera à l’embauchage ciblé.
	* La stratégie de communication provisoire encouragera aussi les anciens étudiants du Collège à considérer le Collège de l’Arctique du Nunavut comme employeur de choix.
2. Manque de stages dans les programmes coopératifs et d’apprentissage.
	* Le Collège trouvera des options de stages plus souples, et fournira plus de soutien pour les programmes de stages.
	* Le Collège cernera des possibilités de partenariat avec des ministères du gouvernement du Nunavut pour accroître les occasions de stages dans les programmes coopératifs et d’apprentissage.
3. Les relations de travail efficaces peuvent améliorer la culture de travail du Collège de l’Arctique du Nunavut et réduire le roulement de personnel.
	* Le Collège offrira plus de formation en gestion du rendement aux gestionnaires et aux employés inuits actuels qui souhaitent passer aux catégories de cadres intermédiaires et de cadres supérieurs.
4. Le Collège est doté de politiques pour le perfectionnement professionnel scolaire, mais ces politiques ne sont pas utilisées pour cibler l’embauchage des Inuits.
	* Le Collège examinera attentivement les politiques de perfectionnement professionnel interne et les mettra à jour au besoin.
	* Le Collège mettra en œuvre une campagne de sensibilisation à l’intention des employés inuits actuels, les avisant des possibilités de perfectionnement professionnel scolaire.
5. Plusieurs postes du Collège nécessitent des experts spécialisés qui ne sont actuellement pas soutenus par le marché du travail.
	* Le Collège lancera une fondation pour la remise de bourses dans des domaines qui ne sont pas actuellement soutenus par le marché du travail.
	* Le Collège déterminera les employés inuits actuels qui pourraient être admissibles aux activités de perfectionnement professionnel qui pourraient mener à un emploi dans un poste spécialisé.
	* Le Collège veillera, seulement lorsque cela est nécessaire, à ce que les descriptions de poste exigent un niveau d’études avancé et de l’expérience.
	* Les qualifications gonflées seront retirées le cas échéant dans les descriptions de poste actuelles.

# Chapitre 6 : Plan d’action à l’horizon 2023

Ce chapitre énonce les mesures particulières que l’organisme prendra pour atteindre ses objectifs à court et à moyen terme. Il fait également état de la marche à suivre pour suivre les progrès et en faire rapport.

## Types de mesures

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

Des mesures pour garantir l’**efficacité de la fonction publique** :

* Une bonne compréhension des effectifs ministériels;
* La création d’organisations et d’emplois qui favorisent l’embauchage des Inuits;
* La détermination des échelons et des cheminements de carrière;
* L’amélioration du milieu de travail.

Des mesures de **recrutement et de dotation en personnel** :

* L’amélioration du processus et des pratiques en matière de dotation en personnel;
* L’utilisation d’outils existants;
* L’attrait et la rétention de main-d’œuvre inuite qualifiée;
* Le perfectionnement des compétences en matière de compétitivité de la main-d’œuvre inuite potentielle.

Des mesures de **planification et de supervision en matière de formation et de perfectionnement** :

* La communication de possibilités d’études, de formation et de perfectionnement au personnel;
* La planification et la supervision de possibilités d’études, de formation et de perfectionnement professionnel;
* La planification de la relève.

Des mesures pour la **prestation de possibilités d’études, de formation et de perfectionnement** :

* L’offre de formation sur la gestion du rendement;
* L’offre d’un programme d’intégration;
* Le parrainage de l’éducation postsecondaire;
* Le parrainage de la formation interne au sein des ministères;
* Le recours aux programmes destinés aux employés inuits dans l’ensemble du GN;
* La prestation d’autres possibilités de formation de gestionnaires et de cadres.

Des mesures de **soutien à la formation préalable à l’emploi** :

* La création de nouveaux programmes améliorés pour la formation préalable à l’emploi;
* L’offre de bourses d’études préembauche.

Des mesures de **communications et de rapprochement avec le public** :

* L’établissement de partenariats pour attirer les candidatures d’Inuits;
* La représentation le GN ou le ministère comme employeur de choix.

## Plan d’action pour l’embauchage des Inuits à l’horizon 2023

### Mesures pour garantir l’efficacité de la fonction publique

| **OBJECTIF** | **RÉSULTATS ESCOMPTÉS** | **ACTIONS** | **RESPONSABILITÉ** | **ÉCHÉANCIER** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Revoir les descriptions de poste et normaliser les postes similaires. | Veiller à ce que les obstacles artificiels soient éliminés et normaliser les postes lorsque cela est possible. | Revoir et modifier les descriptions de poste au besoin. | Directeur financierGestionnaire des ressources humainesGestion | 2018-2019 T3 |
| 2. Promouvoir la formation en orientation culturelle pour les nouveaux employés du GN. | Les nouveaux employés assisteront aux séances d’orientation culturelle du GN lorsqu’elles sont fournies.  | Les nouveaux employés seront informés des sessions dans leur trousse d’accueil et par courriel.  | Directeur financierGestionnaire des ressources humaines | 2019-2020 T3 |
| 3. Soutenir les activités relatives à l’Inuit Qaujimajatuqangit et à l’immersion culturelle.  | Le CAN soutiendra et mettra en œuvre les activités relatives à l’IQ et à l’immersion culturelle à l’échelle du Collège.  | Un comité sur l’IQ sera créé et proposera des activités pour renforcer la sensibilisation culturelle et soutenir l’IQ.  | PrésidentVice-présidentCadre supérieur du CAN Personnel du CAN | 2019-2020 T3 |
| 4. Renforcer la culture de travail du Collège de l’Arctique du Nunavut.  | Les relations de travail efficaces entre les employés favoriseront le maintien des effectifs inuits au Collège et réduiront le roulement de personnel. | Fournir de la formation en gestion du rendement aux gestionnaires et aux employés inuits actuels qui souhaitent passer aux catégories de cadres intermédiaires et de cadres supérieurs. | Directeur financierGestionnaire des ressources humaines | 2019-2020 T4 |

### Mesures de recrutement et de dotation en personnel

| **OBJECTIF** | **RÉSULTATS ESCOMPTÉS** | **ACTIONS** | **RESPONSABILITÉ** | **ÉCHÉANCIER** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 5. Adhérer aux politiques de priorité d’embauche du gouvernement du Nunavut.  | Accroître le nombre de postes pourvus par des Inuits qualifiés. | Adhérer aux politiques de priorité d’embauche du gouvernement du Nunavut. Utiliser des concours restreints, le cas échéant.  | Gestionnaire des ressources humainesConseillers en dotation Gestionnaires et superviseurs | 2018-2019 T1 Continu |
| 6. Accroître la capacité au sein de la Division des ressources humaines du Collège de l’Arctique du Nunavut pour pouvoir mettre l’accent sur le recrutement et le perfectionnement des employés inuits. | Accroître le recrutement et le maintien des effectifs inuits au sein du Collège. | Accroître la capacité de la division des ressources humaines du Collège de l’Arctique du Nunavut; doter les postes vacants. | Directeur financierGestionnaire des ressources humainesConseillers en dotation | 2019-2020T1 |
| 7. Embaucher des étudiants pour des emplois d’été dans le cadre du Programme d’emplois d’été équitables pour étudiants du GN. | Des étudiants inuits sont embauchés et acquièrent une expérience de travail enrichissante au CAN. Faire connaître les possibilités futures d’enseignement de travail. | Recruter activement des étudiants pour des emplois d’été au CAN au moyen du programme du GN.  | Directeur financierGestionnaire des ressources humainesConseillers en dotation  | 2019-2020 T2 |
| 8. Améliorer le processus d’entretien de départ. | Les processus du programme sont améliorés, informant le Collège sur les possibles stratégies de rétention. | Améliorer les processus et l’administration afin de recevoir de la rétroaction utile de la part du personnel. | Directeur financierGestionnaire des ressources humaines | 2019-2020 T3 |
| 9. Accroître le nombre d’anciens étudiants du Collège dans les postes professionnels et de gestion. | Accroître le nombre d’anciens étudiants du Collège dans les catégories des professionnels et des cadres intermédiaires. | Ébaucher une stratégie pour activement recruter d’anciens étudiants du Collège dans les catégories des cadres intermédiaires et des professionnels. | Directeur financierGestionnaire des ressources humainesDirecteur des politiques et de la planification stratégique | 2019-2020 T4 |

### Mesures de planification et de supervision en matière de formation et de perfectionnement

| **OBJECTIF** | **RÉSULTATS ESCOMPTÉS** | **ACTIONS** | **RESPONSABILITÉ** | **ÉCHÉANCIER** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 10. Élaborer des plans de relève du CAN et en faire le suivi. | Les plans de relève sont élaborés, surveillés et mis à jour au besoin. | Élaborer des plans de relèves qui lient le perfectionnement des Inuits à des postes ciblés. | Directeur financierGestionnaire des ressources humainesCadre supérieur du CAN | 2020-2021 T1 |
| 11. Plans de formation et de perfectionnement professionnel pour les employés inuits. | Des plans de perfectionnement sont en place pour le personnel inuit et sont liés aux plans de relève du CAN, selon les besoins.  | Les gestionnaires du rendement élaborent des plans de perfectionnement du personnel inuit.  | Directeur financierGestionnaire des ressources humainesCadre supérieur du CAN | 2020-2021 T1 |

### Prestation de programmes d’études, de formation et de perfectionnement

| **OBJECTIF** | **RÉSULTATS ESCOMPTÉS** | **ACTIONS** | **RESPONSABILITÉ** | **ÉCHÉANCIER** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 12. Traiter les lacunes relevées dans le marché du travail relativement aux postes spécialisés. | Une hausse des bourses d’études permettra de hausser le nombre potentiel d’Inuits qualifiés pour des postes spécialisés au Collège. | Lancer la Fondation du Collège de l’Arctique du Nunavut. | ÉconomeVice-présidentDirecteur des politiques et de la planification stratégique | 2018-2019 T4 |
| 13. Le Collège énoncera des options de stages plus souples et relèvera les possibilités de partenariats avec les ministères du gouvernement du Nunavut. | Faire connaître le Collège et le gouvernement du Nunavut en tant qu’employeurs de choix. | Participer aux programmes de stages du gouvernement du Nunavut et rechercher des possibilités de partenariats spécialisés avec les ministères du gouvernement du Nunavut. | Vice-président Directeur des services aux apprenantsDirecteur financierGestionnaire des ressources humainesDirecteur des politiques et de la planification stratégique | 2019-2020T1 |
| 14. Fournir des voies additionnelles vers les études postsecondaires et les formations spécialisées relatives au lieu de travail. | Combler les lacunes relevées dans le marché du travail qui sont requises pour pourvoir les postes spécialisés par des candidats inuits. | Revoir les politiques relatives au perfectionnement professionnel postsecondaire du Collège et les mettre à jour au besoin. | Vice-présidentDirecteur des politiques et de la planification stratégique | 2019-2020 T2 |
| 15. Faire connaître les possibilités de perfectionnement professionnel et d’études aux employés inuits du Collège. | Une sensibilisation accrue des initiatives du Collège et du GN permettra d’accroître le mouvement des employés inuits vers les catégories des professionnels, des cadres intermédiaires et des cadres supérieurs. | Mettre en œuvre une campagne de sensibilisation à l’intention des employés inuits actuels dans le cadre du plan de communication du Collège. | Directeur des politiques et de la planification stratégiqueAgent des affaires publiquesGestionnaire des ressources humaines | 2019-2020 T3 |
| 16. Créer une trousse d’accueil pour les nouveaux employés du Collège. | Améliorer l’expérience d’accueil et le taux de rétention des nouveaux employés du Collège. | Créer une trousse d’orientation et d’information pour l’accueil du personnel. | Directeur financierGestionnaire des ressources humaines | 2019-2020 T4  |
| 17. Accroître le leadership inuit au Collège. | Accroître la représentation inuite dans les catégories des cadres intermédiaires et des cadres supérieurs. | Utiliser le programme de leadership Hivuliqtikhanut des ressources humaines pour aider les Inuits qui cherchent à se déplacer vers les catégories des cadres intermédiaires et des cadres supérieurs. | Directeur financierGestionnaire des ressources humainesCadre supérieur du CAN | 2019-2020 T4 |
| 18. Fournir des programmes additionnels pour traiter des besoins particuliers du marché du travail.  | Augmenter le nombre d’Inuits qualifiés pour pourvoir des postes spécialisés déterminés. | Mettre en place des programmes spécialisés par courtage avec un partenaire universitaire potentiel. | Vice-président | 2019-2020 T4 |
| 19. Accroître le nombre d’enseignants inuits au Collège. | Accroître le nombre d’employés inuits dans les postes d’enseignants spécialisés de la catégorie des professionnels au Collège. | Examiner la possibilité de développer les capacités pédagogiques des candidats inuits, soit à l’interne, soit par l’entremise d’un partenaire universitaire potentiel. | Vice-présidentDoyensGestionnaire des ressources humainesDirecteur des politiques et de la planification stratégique | 2020-2021 T4 |

### Mesures de communications et de rapprochement avec le public

| **OBJECTIF** | **RÉSULTATS ESCOMPTÉS** | **ACTIONS** | **RESPONSABILITÉ** | **ÉCHÉANCIER** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 20. Promouvoir l’admission des jeunes dans les programmes postsecondaires qui soutiennent les besoins actuels du marché du travail. | Hausser le nombre de jeunes inuits admis au niveau postsecondaire au Collège. | Inclure dans le plan de communication un élément pour le recrutement des jeunes dans les programmes postsecondaires déterminés. | Directeur des politiques et de la planification stratégiqueAgent des affaires publiques | 2018-2019 T2 |
| 21. Promouvoir le Collège comme employé de choix parmi les anciens étudiants du Collège. | Rehausser la réputation du Collège parmi les anciens étudiants. | Inclure dans le plan de communication un élément qui atteint les anciens étudiants du Collège. | Directeur des politiques et de la planification stratégiqueAgent des affaires publiquesGestionnaire des ressources humaines | 2018-2019 T2 |

## Suivi et compte rendu des progrès

Deux fois par année, les ministères et les sociétés du territoire doivent rendre compte au bureau central de l’embauchage et de la formation des Inuits du GN de leurs résultats concernant :

* les changements survenus dans la représentation inuite par catégories d’emplois;
* les progrès réalisés en matière de mise en œuvre des mesures planifiées pour augmenter l’embauchage des Inuits.

Ces documents internes permettent de suivre les progrès en matière d’objectifs, de cibles et de mesures planifiées.

Chaque rapport d’étape porte sur les deux trimestres précédents. Le rapport d’étape du premier trimestre porte sur les troisième et quatrième trimestres (soit du 1er octobre au 31 mars) de l’exercice financier précédent. Le rapport d’étape du troisième trimestre porte sur les premier et deuxième trimestres (soit du 1er avril au 30 septembre) de l’exercice financier en cours.