

**SERVICES DE RECHERCHE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE
SUR L'OPINION PUBLIQUE
LES INUIT DU NUNAVUT ET L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC**

Rapport final

VERSION FINALE

**Rédigé par :
R.A. Malatest & Associates Ltd.**

**À l'intention de :
Emploi et Développement social Canada**

This report is also available in English on request.

**Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce rapport, prière d'envoyer un message par
courriel à l'adresse suivante :
nc-por-rop-gd@hrsdc-rhdcc.gc.ca**

TABLE DES MATIÈRES i

SOMMAIRE.....	i
Introduction et contexte.....	i
Méthodologie.....	i
Principales constatations	ii
Caractéristiques démographiques de l'échantillon	ii
Intérêt	iii
Disponibilité	iv
État de préparation.....	iv
Employés au service d'un gouvernement.....	v
Attestation de la neutralité politique	vi
SECTION 1. INTRODUCTION ET MÉTHODOLOGIE.....	1
1.1 Introduction et contexte.....	1
1.1.1 Structure du rapport	2
1.2 Méthodologie.....	2
1.2.1 Collecte de données quantitatives.....	2
1.2.2 Collecte de données quantitatives.....	5
1.2.3 Analyse.....	6
1.2.4 Limites.....	8
SECTION 2. CONSTATATIONS.....	11
2.1 Profil démographique des répondants	11
2.2 Intérêt	18
2.2.1 L'intérêt des répondants en bref	18
2.2.2 Intérêt pour un emploi dans l'administration publique	20
2.2.3 Intentions antérieures et futures de présenter une demande d'emploi au sein du gouvernement.....	28
2.2.4 Importance de la langue et de la culture inuites en milieu de travail	31
2.3 Disponibilité	40
2.3.1 Récapitulatif de la disponibilité.....	40
2.3.2 Disponibilité à travailler pour le gouvernement.....	40
2.4 Préparation à l'emploi	44

2.4.1	Récapitulatif du niveau de préparation à l'emploi	44
2.4.2	Compétences, grades, certificats et diplômes	45
2.4.3	Formation courante et activités de formation	58
2.4.4	Désir de s'inscrire à une formation ou à des études ultérieurement.....	60
2.5	Employés actuels du gouvernement.....	62
2.5.1	Sommaire relatif aux employés actuels du gouvernement	62
2.5.2	Poste ou rôle actuel	63
2.5.3	Avantages et désavantages du travail au sein d'un gouvernement ou d'un hameau.....	64
2.5.4	Formation et développement des compétences et utilisation des compétences en milieu de travail	68
2.5.5	Comment le gouvernement peut encourager et soutenir les Inuit du Nunavut dans l'obtention de postes et dans l'avancement professionnel.....	69
2.5.6	Intention de conserver son poste ou de le quitter dans deux ans	72
SECTION 3.	CONCLUSIONS.....	75
ANNEXE A :	RAPPORT SOMMAIRE DU GROUPE DE DISCUSSION	80
ANNEXE B :	COGNITIVE TESTING RECRUITMENT SCREENER AND MODERATOR GUIDE.....	95
ANNEXE C :	SURVEY INSTRUMENT.....	108
ANNEXE D :	FOCUS GROUP MODERATOR GUIDE, RECRUITMENT SCREENER, AND COMMUNITY LETTERS.....	176
	Annexe 1 : Government Departments in Nunavut.....	180
	Annexe 2 : Types of Government and Hamlet Jobs	181

SOMMAIRE

Introduction et contexte

Le présent rapport décrit les constatations de la recherche sur l'opinion publique (ROP) effectuée pour le compte d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) sur les Inuit du Nunavut et l'emploi dans la fonction publique, de même que les conclusions tirées à partir de ces constatations. La recherche comprenait un sondage téléphonique et en ligne (l'Étude sur les Inuit du Nunavut) mené auprès des Inuit du Nunavut. Également, des groupes de discussion ont été mis sur pied dans deux collectivités du Nunavut. La présente ROP a été mise en œuvre en se fondant sur les activités et les objectifs décrits à l'article 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN).

En 1993, le gouvernement du Canada, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (maintenant le gouvernement du Nunavut) et les Inuit de la région du Nunavut, représentés par la Fédération Tunngavik du Nunavut (qui est devenue la Nunavut Tunngavik Incorporated [NTI]), ont négocié et signé l'ARTN. La signature de l'ARTN a été suivie par l'adoption de la *Loi sur le Nunavut* (1993) qui a mené à la création officielle du territoire du Nunavut le 1^{er} avril 1999. L'un des objectifs décrits dans l'ARTN était d'accroître le taux de participation des Inuit touchés par l'ARTN (bénéficiaires de l'ARTN) dans la fonction publique au Nunavut. Afin de permettre l'embauche d'un plus grand nombre de bénéficiaires de l'ARTN, l'article 23 de l'ARTN décrète l'obligation de produire une analyse de la population active chez les Inuit du Nunavut afin de fournir une analyse détaillée de la population active de la région du Nunavut. Par conséquent, l'objectif de l'analyse de la population active chez les Inuit du Nunavut est de déterminer « la disponibilité, l'intérêt et le niveau de préparation des Inuit pour les emplois au gouvernement » (ARTN, article 23.3.1) et « d'évaluer le niveau actuel des compétences et la formation officielle de la main-d'œuvre inuite » (ARTN, article 23.3.2). Afin de soutenir l'élaboration d'analyses de la population active chez les Inuit du Nunavut dans le futur, le ministère de l'Emploi et du Développement social du gouvernement du Canada a mandaté Malatest afin de mener une ROP (l'Étude sur les Inuit du Nunavut) et d'organiser des groupes de discussion avec les Inuit du Nunavut pour déterminer leur disponibilité, leur intérêt et leur niveau de préparation à un emploi dans la fonction publique. Par conséquent, le présent rapport décrit les résultats des données du sondage de la ROP ainsi que les constatations des groupes de discussion.

Méthodologie

Les données ont été recueillies par l'entremise de l'Étude sur les Inuit du Nunavut et des groupes de discussion organisés dans les collectivités. Le sondage a été mené en ligne et par téléphone auprès de 500 personnes résidant au Nunavut, bénéficiaires de l'ARTN et âgées de 18 à 64 ans. Soulignons que la cible de 500 répondants établie pour le sondage a été atteinte. Le sondage a été élaboré en étroite collaboration avec EDSC, le NTI et le gouvernement du Nunavut. La durée du sondage variait entre 18 et 20 minutes.

Il est à noter que les 500 répondants du sondage comprennent seulement des personnes qui avaient des téléphones (lignes fixes ou cellulaires) et qui ont consenti à remplir le sondage. Par conséquent, l'échantillon pourrait ne pas être représentatif de la totalité de la population du Nunavut.

Au fil des constatations, l'expression « statistiquement significatif » est utilisée pour indiquer les différences entre les groupes qui étaient significatifs à $p \leq 0,05$. De petits écarts entre de grands groupes peuvent être jugés statistiquement significatifs alors que de grands écarts entre de petits groupes peuvent ne pas être considérés comme étant statistiquement significatifs, puisque le caractère statistiquement significatif d'un résultat peut être détecté plus facilement dans les grands groupes.

Un guide du modérateur pour les groupes de discussion a été mis au point par EDSC, le NTI et le gouvernement du Nunavut. Au départ, on prévoyait organiser un groupe de discussion à Kugluktuk, deux à Rankin Inlet et deux autres à Iqaluit. En raison de conditions météorologiques défavorables qui empêchaient tout voyage à Iqaluit, les groupes de discussion d'Iqaluit ont été annulés. Pour compenser, un groupe de discussion supplémentaire a été mis sur pied à Rankin Inlet. Par conséquent, un total de quatre groupes de discussion réunissant 29 personnes ont été mis sur pied. Les réunions des groupes de discussion ont duré environ deux heures chacune. Étant donné que les constatations des groupes de discussion sont qualitatives et non quantitatives par nature, les résultats obtenus lors des réunions des groupes de discussion mentionnés dans le présent rapport fournissent une indication des points de vue des participants, cependant, on ne peut considérer que ceux-ci représentent l'opinion de l'ensemble des Inuit du Nunavut.

Principales constatations

Caractéristiques démographiques de l'échantillon

Au total, 500 personnes ont été incluses dans l'échantillon du sondage. La majorité des répondants du sondage étaient des femmes (63 %), alors que le tiers restant était constitué d'hommes (37 %). Plus de la moitié des répondants du sondage ont signalé être âgés de 30 à 54 ans (56 %), alors que très peu de répondants (3 %) ont déclaré être âgés de 18 à 19 ans (voir tableau A.1).

Tableau A.1 : Âge des répondants

Groupe d'âge	% des répondants
18 à 19 ans	3 %
20 à 24 ans	10 %
25 à 29 ans	13 %
30 à 54 ans	56 %
55 ans et plus	16 %
Aucune réponse	2 %

n = 500. (DE_02). En quelle année êtes-vous né(e)?

Il y avait 38 % des répondants qui étaient originaires de Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit), tandis que 30 % provenaient de Keewatin, 19 % provenaient de Kitikmeot et 13 % provenaient d'Iqaluit.

Environ la moitié (47 %) des répondants ont décroché un diplôme d'études secondaires ou un équivalent et 60 % d'entre eux ont achevé une éducation, de la formation ou des cours complémentaires.

Au moment du sondage, les répondants¹ :

- étaient employés (58 %);
- ne participaient pas à l'économie salariale, bien qu'ils participent aux activités liées aux responsabilités familiales ou communautaires ou culturelles (39 %);
- participaient à un programme d'éducation lors de la réalisation du sondage (21 %);
- étaient sans emploi (2 %).

Tout au long de l'analyse, des comparaisons ont été faites entre les répondants en fonction de leur maîtrise des langues inuites (inuktitut et inuinnaqtun) et de l'anglais². Environ un quart (22 %) des répondants ont déclaré parler, lire et écrire aisément autant en inuktitut ou en inuinnaqtun qu'en anglais. Un autre 31 % des répondants ont indiqué se sentir à l'aise de parler en inuktitut ou en inuinnaqtun et en anglais (même s'ils ne se sentaient pas aptes à lire et à écrire autant en anglais qu'en inuktitut ou en inuinnaqtun).

Au moment du sondage, presque les deux cinquièmes des répondants déclaraient travailler pour le gouvernement ou pour un bureau de hameau (38 %), contrairement au 62 % restant. De ce 62 %, les deux tiers sont d'anciens employés du gouvernement et le tiers restant n'a jamais travaillé pour le gouvernement.

Intérêt

Les employés non gouvernementaux (62 % de l'échantillon, soit 311 personnes) qui comptent d'anciens employés gouvernementaux (42 % de l'ensemble de l'échantillon) percevaient favorablement les emplois au sein de la fonction publique, alors que 89 % disaient souhaiter travailler pour un hameau ou la ville d'Iqaluit, le gouvernement du Nunavut ou bien le gouvernement du Canada. Les postes au sein de la fonction publique intéressaient les répondants puisqu'ils sont perçus comme offrant un bon salaire (26 %), ils permettent de faire une différence sur la collectivité (15 %), ils permettent d'accomplir un travail intéressant/stimulant (14 %) et ils offrent des avantages sociaux intéressants (13 %).

Parmi le 62 % de répondants ne travaillant pas pour le gouvernement, 52 % ont cherché à obtenir un emploi au sein du gouvernement ou d'un hameau. De ceux qui ont souhaité obtenir un emploi au sein du gouvernement, 80 % ont donné suite à leur souhait et ont sollicité un poste. Par ailleurs, 57 % des employés non gouvernementaux ont prévu déposer leur candidature pour un poste auprès d'un gouvernement ou d'un hameau au cours de la prochaine année, et cette proportion augmentait considérablement lorsque l'emploi était reconnu pour accepter la culture inuite (93 % des répondants y soumettraient leur candidature).

En effet, 69 % des répondants du sondage qui étaient des employés non gouvernementaux (62 % de l'échantillon, soit 311 personnes) avaient le sentiment qu'il était très important de travailler avec des personnes qui comprenaient la culture et la société inuites.

Les répondants travaillant actuellement pour un gouvernement (38 % de l'échantillon, soit 189 personnes) ont également déclaré qu'il était très important que leur milieu de travail appuie la culture inuite. Le soutien de leurs collègues (89 %) et le soutien de leurs superviseurs (87 %) étaient approximativement aussi importants l'un que l'autre pour les répondants. De plus, la

¹ Le total des pourcentages n'est pas de 100 %, car les répondants pouvaient participer à un programme d'éducation tout en étant employés ou en ne participant pas à l'économie salariale.

² Tous les répondants qui maîtrisaient le français maîtrisaient également l'anglais.

plupart des répondants travaillant actuellement pour un gouvernement (71 %) avaient l'impression qu'il était très important de pouvoir utiliser l'inuktitut ou l'inuinnaqtun au travail, s'ils pouvaient choisir.

Environ le tiers des répondants travaillant actuellement pour un gouvernement étaient supervisés par une personne inuite (37 %) alors que 62 % n'étaient pas supervisés par une personne inuite. Des répondants travaillant actuellement pour un gouvernement, 35 % étaient en mesure de parler en inuktitut ou en inuinnaqtun en tout temps au travail. La majorité des répondants ont déclaré qu'il y avait des occasions d'en apprendre davantage sur la culture inuite dans leurs lieux de travail dans un gouvernement ou dans un bureau de hameau (71 %).

Disponibilité

On a demandé aux participants aux groupes de discussion d'expliquer leur interprétation du concept de la disponibilité active au travail. Ils étaient d'avis que, pour être jugé activement disponible au travail, il faut être disposé à accepter un emploi et à s'y engager, ainsi qu'à suivre une formation supplémentaire au besoin.

Une grande partie (62 %) des personnes qui faisaient partie de l'échantillon d'enquête n'étaient pas des fonctionnaires, et la majorité d'entre elles (79 %) ont déclaré qu'elles seraient disponibles pour travailler au moins certains mois de l'année. La plupart de ces répondants ont également dit qu'ils pourraient travailler à plein temps (74 %).

État de préparation

Près de la moitié (47 %) des répondants à l'enquête ont déclaré qu'ils détenaient un diplôme d'études secondaires, ou un certificat d'équivalence (p. ex. cours de formation générale, formation de base des adultes ou diplôme obtenu dans le cadre du programme Voie vers l'obtention d'un diplôme d'études secondaires pour les adultes [programme PASS]). De plus, 60 % des répondants à l'enquête ont mentionné qu'ils avaient terminé des études, de la formation ou des cours au-delà de l'école secondaire. Les répondants ont également déclaré posséder plusieurs compétences, dont les suivantes :

- esprit d'équipe (89 %);
- aptitudes à communiquer (73 %);
- habiletés pour l'ordinateur et internet (71 %);
- habiletés pour taper des documents et écrire des lettres (67 %).

Parmi les répondants à l'enquête, ceux qui travaillaient au service d'un gouvernement ont déclaré posséder certaines compétences dans une proportion plus élevée que ceux qui n'étaient pas fonctionnaires. Voici les compétences en question : travailler bien en équipe (92 % des fonctionnaires par rapport à 81 % des non fonctionnaires), art oratoire (84 % comparativement à 58 %) et taper des documents au clavier (80 % par rapport à 50 %).

Selon les participants aux groupes de discussion communautaires, des compétences qui, à leurs yeux, sont associées à un emploi au gouvernement peuvent être acquises dans le cadre d'activités culturelles inuites. Voici les compétences qu'ils ont mentionné avoir acquises dans le cadre d'expériences familiales, communautaires et culturelles :

- souci du détail
- discipline et éthique de travail
- aptitudes à communiquer et à écouter

- plusieurs compétences liées au travail avec les autres (p. ex. tolérance, esprit d'équipe et respect)
- planification et prise de décisions
- leadership
- motricité fine
- sensibilisation à l'environnement.

La majorité (86 %) des répondants à l'enquête n'avaient pas entrepris de mettre leurs compétences à niveau au moment de l'enquête. Les raisons le plus souvent invoquées par ces répondants pour expliquer cela étaient les suivantes : responsabilités familiales (21 %), non-nécessité d'études supplémentaires (16 %), manque de possibilités d'études postsecondaires ou de formation dans la collectivité (11 %), manque de temps (9 %).

Une faible majorité (57 %) des répondants à l'enquête qui ne travaillaient pas pour un gouvernement, mais qui le souhaitaient, ont déclaré qu'ils auraient besoin de plus de formation pour travailler pour un gouvernement ou un hameau, tandis que 43 % estimaient qu'ils possédaient déjà les compétences nécessaires. Les répondants étaient moins susceptibles d'estimer posséder les compétences nécessaires à un emploi au gouvernement s'ils ne détenaient pas de diplôme d'études postsecondaires, de diplôme ou de certificat.

Les participants aux groupes de discussion ont fait remarquer que l'un des obstacles à l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires était le manque d'accès à des cours au sein de leur collectivité. Les participants ont cité le coût élevé des frais de scolarité³, les distances à parcourir et les frais de subsistance comme des obstacles à l'accès aux études à l'extérieur de la collectivité.

En effet, la grande majorité (90 %) des répondants à l'enquête seraient prêts à faire des études postsecondaires ou à suivre de la formation dans leur collectivité d'origine (sans frais). Ce pourcentage était un peu moins élevé (75 %) lorsque la formation était hypothétiquement disponible ailleurs au Nunavut.

Employés au service d'un gouvernement

La section qui suit traite des résultats signalés par les fonctionnaires qui ont répondu à l'enquête (38 % de l'échantillon, soit 189 personnes).

Les répondants qui travaillaient au service du gouvernement du Canada (9 %), du gouvernement du Nunavut (61 %), ou d'un hameau ou de la Ville d'Iqaluit (27 %) au cours de l'enquête ont été interrogés sur leurs expériences dans les milieux de travail gouvernementaux, ainsi que sur la façon dont on pourrait appuyer les Inuit du Nunavut pour leur permettre d'obtenir des postes gouvernementaux et de l'avancement professionnel dans ces postes.

Les rôles les plus fréquents chez les répondants qui travaillaient au service d'un gouvernement étaient dans les domaines de l'éducation (20 %), du soutien administratif (16 %) et des services municipaux (11 %). Lorsqu'ils ont été interrogés sur les avantages de l'emploi au gouvernement, les fonctionnaires et les non-fonctionnaires ont souvent eu des réponses semblables. À titre d'exemple, 26 % des répondants qui n'étaient pas à l'emploi d'un

³ Les participants n'ont pas défini ce qu'ils entendent par des frais de scolarité élevés.

gouvernement, mais qui étaient intéressés à le devenir, ont cité la rémunération des emplois gouvernementaux comme un point d'attrait. Dans le même ordre d'idées, 38 % des répondants travaillant au service d'un gouvernement ont fait remarquer que le taux de rémunération fait partie des avantages de l'emploi au gouvernement.

Même si seulement 11 % des fonctionnaires ont mentionné l'accès à la formation et les possibilités d'apprentissage parmi les avantages de l'emploi au gouvernement, trois quarts d'entre eux ont déclaré avoir reçu de la formation depuis leur entrée en fonction chez leur employeur (gouvernement du Canada, gouvernement du Nunavut ou hameau). La plus grande partie de cette formation (89 %) a été fournie par l'employeur. En règle générale, les répondants étaient d'avis que leurs compétences étaient correctement mises à contribution par leur employeur (gouvernement ou hameau). Des proportions élevées de répondants ont déclaré que leurs compétences linguistiques en anglais (89 %), leurs diplômes et certificats officiels (80 %), et leurs compétences en lecture, en écriture, en mathématiques et en résolution de problèmes (86 %) étaient bien utilisées dans leur poste actuel.

Environ deux tiers (68 %) des répondants qui travaillaient au service d'un gouvernement (38 % de l'échantillon, soit 189 personnes) souhaiteraient obtenir de l'avancement. Apparemment, ils savaient ce qu'ils avaient à faire pour obtenir de l'avancement (84 %) et croyaient travailler dans des milieux propices à l'avancement (75 % des fonctionnaires ont convenu que leurs superviseurs aidaient les employés à atteindre leurs buts professionnels). Ils ont mentionné qu'un accroissement des possibilités de formation aiderait sûrement les Inuit du Nunavut à obtenir de l'avancement au sein des gouvernements et dans les hameaux (41 %). En ce qui concerne les Inuit du Nunavut qui ne travaillaient pas encore pour un gouvernement, certains fonctionnaires croyaient également qu'une formation supplémentaire (31 %) et de meilleures possibilités d'emploi (15 %) les aideraient à obtenir des postes gouvernementaux.

Sur l'ensemble, la majorité des fonctionnaires ont déclaré qu'ils aimaient leur milieu de travail actuel (89 %), et 61 % d'entre eux avaient l'intention de demeurer dans leur poste pendant au moins 2 ans (24 % prévoyaient quitter leur poste et 15 % ne savaient pas ou n'ont pas répondu). Chez les fonctionnaires qui prévoyaient quitter leur poste, les principales raisons invoquées pour expliquer cette intention étaient la poursuite des études (22 %) et le départ à la retraite (18 %).

Attestation de la neutralité politique

Cet énoncé doit accompagner le rapport final soumis au responsable du projet.

En ma qualité d'agent principal chargé des services de recherche quantitative et qualitative sur l'opinion publique concernant les Inuit du Nunavut et l'emploi dans la fonction publique, je certifie par la présente que les produits livrés sont en tout point conformes aux exigences du gouvernement du Canada en matière de neutralité politique, lesquelles sont décrites dans la *Politique de communication du gouvernement du Canada* et dans la *Procédure de planification et d'attribution de marchés de services de recherche sur l'opinion publique*.

Plus particulièrement, les produits livrables ne contiennent aucun renseignement en ce qui a trait aux intentions de vote électoral, aux préférences quant aux partis politiques, aux positions des partis ou à l'évaluation de la performance d'un parti politique ou de ses dirigeants.

Signé :  _____

Eleanor Hamaluk, vice-présidente responsable de la recherche, R.A. Malatest & Associates Ltd.

SECTION 1. INTRODUCTION ET MÉTHODOLOGIE

1.1 Introduction et contexte

Le présent rapport contient les constatations de la recherche sur l'opinion publique réalisée pour le compte d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) sur les Inuit du Nunavut et l'emploi dans le secteur public, ainsi que les conclusions découlant de ces constatations. La recherche comprenait une enquête téléphonique et en ligne (l'Enquête auprès des Inuit du Nunavut) ainsi que des groupes de discussion réunissant des Inuit du Nunavut. Cette recherche a été conçue en fonction des objectifs et des activités décrits à l'article 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN).

En 1993, le gouvernement du Canada, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (auquel a succédé le gouvernement du Nunavut) et les Inuit de la région du Nunavut, représentés par la Fédération Tungavik du Nunavut (prédécesseuse de Nunavut Tunngavik Incorporated [NTI]), ont signé l'ARTN. La signature de l'ARTN fut suivie de l'adoption de la *Loi sur le Nunavut* (1993), qui a mené à la création officielle du territoire du Nunavut le 1^{er} avril 1999. Un des objectifs énoncés dans l'ARTN consiste à accroître la représentation des Inuit visés par l'Accord (les bénéficiaires de l'ARTN) au sein de la fonction publique du Nunavut, de manière à atteindre un niveau représentatif dans tous les groupes et niveaux professionnels. Afin d'accroître l'emploi chez les bénéficiaires de l'ARTN, l'article 23 de l'Accord prévoit l'obligation de produire une analyse de la main-d'œuvre inuite du Nunavut, et plus précisément d'entreprendre « une analyse détaillée de la main-d'œuvre de la région du Nunavut ». Le but de l'analyse est de « déterminer la disponibilité, l'intérêt et le niveau de préparation des Inuit pour les emplois au gouvernement » (ARTN, art. 23.3.1) et « d'évaluer le niveau d'aptitudes et le niveau de scolarité existants de la main-d'œuvre Inuit » (ARTN, art. 23.3.2). Afin de soutenir l'élaboration d'analyses futures, le ministère fédéral de l'Emploi et du Développement social a demandé à Malatest d'effectuer une enquête de recherche sur l'opinion publique (ROP) [l'Enquête auprès des Inuit du Nunavut] et d'organiser des groupes de discussion réunissant des Inuit du Nunavut afin de déterminer leur disponibilité, leur intérêt et leur niveau de préparation pour les emplois dans le secteur public. Le présent rapport décrit donc les résultats de l'enquête de ROP ainsi que les constatations des groupes de discussion.

On s'attend à ce que ce rapport intéresse l'administration publique et les hameaux du Nunavut, de même qu'EDSC, et à ce qu'il soit utilisé pour soutenir l'élaboration d'analyses futures de la main-d'œuvre visant à déterminer la disponibilité, l'intérêt et le niveau de préparation des Inuit pour les emplois dans le secteur public au Nunavut.

Comme pour tous les rapports de recherche, on recommande que le présent rapport soit lu en tenant compte des limites de la recherche. Ces limites, qui sont décrites plus en détail dans la section 1.2.4, sont, en bref, les suivantes :

- le recours à des appels téléphoniques pour recruter des participants, ce qui comporte le risque d'exclure des participants n'ayant pas accès au téléphone;
- les groupes de discussion ont été organisés dans des agglomérations relativement grandes au sein de chaque région du Nunavut; par conséquent, ces groupes ne représentaient pas les communautés éloignées et de plus petite taille, qui ont cependant été incluses dans l'enquête téléphonique et en ligne;

- la taille de l'échantillon pourrait avoir surreprésenté les femmes et sous-représenté les personnes âgées de 20 à 24 ans;
- la taille de l'échantillon, bien qu'elle ait atteint sa cible, pourrait ne pas avoir été suffisante pour être statistiquement significative dans le cas d'analyses de sous-groupes.

1.1.1 Structure du rapport

Le rapport commence par une description de la méthodologie qui a été utilisée pour recueillir et analyser les données de l'Enquête sur les Inuit du Nunavut, ainsi que les constatations des groupes de discussion. Afin de tenir compte de l'article 23 de l'ARTN et du but du présent rapport, les résultats sont présentés en fonction de l'intérêt, de la disponibilité et du niveau de préparation des Inuit pour les emplois dans le secteur public. Les sections correspondantes comprennent les réponses fournies, au moment de la collecte des données, par des personnes qui étaient des employés du gouvernement et des personnes qui ne l'étaient pas.

Le rapport présente ensuite les constatations concernant la façon dont les administrations publiques pourraient motiver les Inuit du Nunavut à postuler des emplois dans la fonction publique et à y faire carrière, ainsi que les résultats relatifs aux conditions de travail dans le secteur public. Ces renseignements ont été recueillis auprès de répondants qui étaient des employés inuits du gouvernement du Nunavut au moment de la collecte des renseignements.

Enfin, le rapport contient des conclusions dans lesquelles on analyse les principales constatations de la recherche et ce qu'elles signifient pour l'augmentation de l'emploi dans le secteur public chez les Inuit du Nunavut.

1.2 Méthodologie

Les données ont été recueillies dans le cadre d'une enquête (données quantitatives) et de groupes de discussion (données qualitatives). L'annexe A contient un résumé des constatations des groupes de discussion. Chaque méthode est décrite en détail ci-après.

1.2.1 Collecte de données quantitatives

Plan d'enquête, tests cognitifs et essais sur le terrain

On a élaboré un instrument d'enquête par téléphone ou en ligne en étroite collaboration avec EDSC, NTI et le gouvernement du Nunavut afin de mesurer l'intérêt, la disponibilité et le niveau de préparation pour des emplois dans les administrations publiques des hameaux et des municipalités ainsi qu'au sein des gouvernements territorial et fédéral. Dans le cadre de l'enquête, on a également recueilli des renseignements sur les expériences d'employés actuels du secteur public ainsi que les avis de ces employés concernant la façon dont les Inuit du Nunavut pourraient être encouragés à postuler pour des emplois dans la fonction publique et y faire carrière. Au total, la collecte des renseignements pour l'enquête durait entre 18 et 20 minutes par répondant. L'enquête a été enregistrée auprès de l'Association de la recherche et de l'intelligence marketing.

L'instrument d'enquête a été élaboré initialement en anglais et a par la suite été traduit en français et en inuktitut. Les versions traduites ont fait l'objet d'un examen indépendant d'après la version anglaise, afin d'en vérifier la cohérence.

On a mené des discussions sur les tests cognitifs relatifs aux versions en anglais et en inuktitut de l'ébauche de l'instrument d'enquête, à Iqaluit. Un interprète était présent lors des discussions avec les participants qui parlaient inuktitut, afin d'assurer la traduction à partir de l'anglais (l'annexe B contient le guide des tests cognitifs et le questionnaire pour le recrutement).

Dix personnes avaient été recrutées pour la discussion sur les tests cognitifs en anglais, et trois y ont participé. De façon analogue, dix personnes avaient été recrutées pour la discussion sur les tests cognitifs en inuktitut, et trois y ont participé. Les personnes recrutées pour ces tests avaient été choisies au moyen d'appels téléphoniques effectués au hasard auprès de ménages d'Iqaluit. Au cours des discussions, on a lu à voix haute les questions de l'enquête, et les participants ont été invités à formuler des commentaires au sujet de :

- la compréhensibilité des questions et des choix de réponses;
- l'exhaustivité des choix de réponses;
- la couverture, dans le questionnaire, des enjeux liés aux emplois dans la fonction publique;
- l'adéquation du libellé des questions de l'enquête.

On a apporté des modifications à l'ébauche de l'instrument d'enquête d'après les réponses fournies par les participants.

L'enquête approuvée a été mise à l'essai sur le terrain, par téléphone, auprès de 22 ménages.⁴ À la suite du premier essai sur le terrain, on a apporté des modifications à l'enchaînement des questions. On a ensuite effectué un deuxième essai sur le terrain auprès de 10 ménages. Les appels de cet essai ont été surveillés par EDSC (voir l'annexe C pour connaître l'instrument d'enquête). Aucune modification n'a été apportée à l'instrument d'enquête après le deuxième essai sur le terrain.

Élaboration de l'échantillon et critères d'admissibilité

Afin de pouvoir participer à l'enquête, les résidents du Nunavut devaient :

- être des bénéficiaires de l'ARTN;
- être âgés entre 18 et 64 ans.

Tant les personnes qui étaient des employés d'une administration municipale ou de hameau ou encore des employés du gouvernement territorial ou fédéral que celles qui ne l'étaient pas étaient admissibles à la participation à l'enquête, mais des questions différentes étaient prévues pour les personnes occupant un emploi dans l'administration publique.

L'échantillon de numéros de téléphone de ménages du Nunavut a été acquis auprès d'Échantillonneur ASDE, une firme d'échantillonnage privée. Au cours de la réalisation de l'enquête, si on découvrait qu'un numéro de téléphone n'était pas en service ou appartenait à une entreprise, on effectuait une recherche dans l'annuaire pour obtenir un autre numéro de téléphone du ménage, lorsque cela était possible. Après avoir pris contact avec le ménage, les personnes qui en faisaient partie étaient sélectionnées en fonction des critères susmentionnés.

⁴ Puisque l'enquête a été modifiée à la suite du premier essai sur le terrain, ces cas ont été exclus de l'analyse.

L'échantillon a également été accru au moyen d'un sondage en boule de neige. On demandait aux personnes participant à l'enquête si d'autres membres du ménage étaient admissibles et disposées à y participer. Ces personnes ont répondu aux questions de l'enquête immédiatement ou après avoir pris rendez-vous pour y répondre.

Outre la version téléphonique, on offrait également une version de l'enquête en ligne et une version « papier et crayon ». La participation à l'enquête a été encouragée par divers moyens, dont les suivants :

- messages d'intérêt public à la radio, en inuktitut, en anglais et en français;
- hyperlien vers l'enquête depuis le site Web de Malatest et le site Web de NTI;
- distribution de la version papier de l'enquête au sein des groupes de discussion.

Les répondants à l'enquête étaient admissibles au tirage d'un iPad Apple et de quatre cartes-cadeaux de 350 \$.

Programmation de l'enquête et formation des sondeurs

La version finale de l'instrument d'enquête a été programmée dans CallWeb, un système ITAO (interview téléphonique assistée par ordinateur)/IWAO (interview Web assistée par ordinateur) qui tourne sur une plateforme Linux. L'enquête a été programmée pour être réalisée tant en ligne que par téléphone. La logique d'enchaînement et les fonctions de calcul ont été examinées. Le programme a été soumis à des tests exhaustifs afin de s'assurer que seules les questions appropriées étaient posées aux groupes de répondants. La partie en ligne de l'enquête a également été testée afin d'en vérifier l'accessibilité, la compatibilité et la comparabilité dans le cas de tous les explorateurs Web, de tous les appareils et de toutes les plateformes d'accès. On a utilisé CallWeb pour la gestion de l'échantillon, qui comprenait le traitement des appels entrants, la surveillance de la durée du questionnaire et le suivi de la répartition des appels de répondants potentiels à l'intérieur de l'échantillon.

Pour réaliser l'enquête téléphonique, on a recruté des sondeurs maîtrisant tant l'inuktitut que l'anglais. Ces sondeurs ont reçu la formation exhaustive de Malatest qui leur était destinée ainsi qu'une formation spécialisée pour l'Enquête auprès des Inuit du Nunavut. On a également formé des sondeurs parlant à la fois anglais et français pour aider au besoin les sondeurs bilingues dans la réalisation de l'enquête. La formation a orienté le personnel au sujet des principaux enjeux liés au projet. Au cours de la séance de formation, les sondeurs ont passé en revue le questionnaire sur papier et dans le système CallWeb, afin de se familiariser avec le libellé et la logique d'enchaînement des questions. Le personnel chargé des interviews a participé à des séances de compte rendu au cours des premiers jours de la réalisation de l'enquête, afin de cerner d'éventuels problèmes liés à l'enquête ou au processus de sondage.

Réalisation complète de l'enquête

La réalisation de l'enquête a commencé le 23 juin 2015 et s'est terminée le 1^{er} août 2015. L'enquête a été interrompue du 3 au 11 juillet, le temps de faire la lumière sur une plainte selon laquelle une autre entreprise utilisait un tirage de prix similaire pour obtenir de l'information financière auprès de résidents du Nunavut. Avant de poursuivre l'enquête, on a modifié le tirage de prix et fourni des consignes supplémentaires aux sondeurs sur la façon de répondre aux questions concernant la légitimité et la confidentialité de l'enquête. Les sondeurs avaient également reçu comme consigne d'expliquer que Malatest ne recueille pas de renseignements financiers personnels.

Les répondants à l'enquête avaient le choix de répondre aux questions en anglais, en inuktitut ou en français. Au total, 92 % des répondants (458 personnes) ont choisi de répondre au questionnaire en anglais, tandis que 8 % (42 personnes) ont répondu en inuktitut.

Au total, 500 personnes ont participé à l'enquête. Le tableau 1.1 montre les résultats des prises de contact de l'enquête.

Tableau 1.1 : Résultats des prises de contact

Résultat	Nombre de cas
Nombre total de tentatives de contact	4 205
Non valides	1 237
Non résolues (NR)	877
<i>Ligne occupée</i>	95
<i>Pas de réponse, répondeur</i>	782
Unités admissibles non répondantes (UA)	907
<i>Refus du répondant</i>	554
<i>Problème de langue*</i>	108
<i>Maladie, incapable</i>	2
<i>Répondant non disponible</i>	243
Unités répondantes (UR)	1 184
<i>Exclus pour non-satisfaction aux exigences d'admissibilité relatives à l'âge et aux bénéficiaires de l'ARTN</i>	684
<i>Entrevues effectuées</i>	500
Taux de réponse	39,89 %

* Les cas portant la mention « problème de langue » sont ceux où le sondeur n'a pas été en mesure de communiquer avec le répondant parce que celui-ci parlait une langue non offerte dans l'enquête ou en raison d'un autre obstacle à la communication.

1.2.2 Collecte de données quantitatives

Du 20 au 23 juillet 2015, quatre groupes de discussion communautaires se sont réunis durant deux heures à Kugluktuk⁵ (1 groupe, 18 présences confirmées et 13 personnes présentes) et à Rankin Inlet⁶ (3 groupes, 16 présences confirmées et 16 personnes présentes). En tout, 29 personnes ont participé aux séances des groupes de discussion. Initialement, on avait prévu également deux groupes de discussion à Iqaluit. Toutefois, en raison des mauvaises conditions météorologiques ayant empêché le déplacement à Iqaluit, la tenue des réunions de ces groupes avait été annulée.

Le guide à l'intention des animateurs des groupes de discussion a été élaboré en consultation avec EDSC, le gouvernement du Nunavut et NTI. Ce guide semi-structuré a été conçu pour orienter les participants dans la discussion portant sur leur intérêt, leur disponibilité et leur niveau de préparation pour des emplois dans l'administration publique (l'annexe D contient la version définitive du guide et des questionnaires de recrutement). On avait également demandé aux participants s'ils pouvaient envisager un déménagement et quels seraient les facteurs qu'ils pourraient prendre en considération pour déménager ou non en vue d'occuper un emploi dans la fonction publique.

⁵ La population de Kugluktuk est de 1 450 personnes (Statistique Canada, 2011).

⁶ La population de Rankin Inlet est de 2 266 personnes (Statistique Canada, 2011).

Toutes les personnes invitées à faire partie des groupes étaient des bénéficiaires de l'ARTN qui n'étaient pas des employés du gouvernement au moment de la tenue des séances. Pour inviter ces personnes à participer aux groupes de discussion, on a procédé de la façon décrite ci-après.

1. Ont été invités à participer les répondants à l'enquête qui n'étaient pas des employés du gouvernement et qui habitaient dans les hameaux ou la ville où les groupes de discussion avaient été prévus.
2. Ont été invités à participer des résidents de ménages des hameaux ou de la ville où les groupes de discussion avaient été prévus, ces ménages ayant été appelés au hasard. Avant d'être invités, les résidents ont été soumis à un examen pour s'assurer qu'ils étaient bien bénéficiaires de l'ARTN et ne travaillaient pas pour le gouvernement.
3. Ont été invitées à participer des personnes recrutées par des amis ou des proches d'autres participants et par l'intermédiaire d'autres personnes vivant dans les hameaux ou la ville. Ces participants ont fait l'objet d'une vérification par l'animateur afin de s'assurer qu'ils étaient bien des bénéficiaires de l'ARTN qui ne travaillaient pas dans l'administration publique.

Les discussions des groupes ont été tenues en anglais avec interprétation en inuinnaqtun (à Kugluktuk) et en inuktitut (à Rankin Inlet). Au début de la séance de chacun des groupes de Rankin Inlet, un représentant d'EDSC a présenté l'étude et expliqué le but de la collecte de données.

Dans tous les groupes, on a dressé la liste des facteurs qui contribuent à la difficulté de travailler pour le gouvernement, y compris les facteurs qui pourraient donner lieu à des changements pour faciliter l'obtention d'un emploi dans la fonction publique. À la fin des séances de discussion, les participants ont été invités à prendre part à une activité de « suffrage par priorités ». Tous les participants ont reçu des autocollants pour chacune des listes et ont été invités à les placer à côté des points qu'ils jugeaient les plus importants.

1.2.3 Analyse

Avant d'être analysées, les données de l'enquête ont été passées en revue pour s'assurer qu'elles étaient complètes. Lors de l'épuration des données, on a vérifié également que toutes les données requises avaient été recueillies, qu'elles concordaient avec les dossiers internes, et qu'il n'y avait pas de dossiers en double. Les réponses ouvertes ont été codées à l'aide de listes de codes approuvées par EDSC.

L'ensemble de données entièrement épuré et codé a été analysé à l'aide des méthodes suivantes :

- statistiques sommaires et descriptives (p. ex., fréquences);
- tableaux croisés, tests du chi carré et tests z (comparaison des proportions de colonnes) pour la comparaison de distributions de données nominales; on a utilisé des tests de signification pour les caractéristiques suivantes (voir la section 2.1 pour les descriptions des groupes) :
 - sexe;
 - âge;
 - région du Nunavut;
 - compétences linguistiques;
 - responsabilités familiales;
 - participation à des activités culturelles inuites;

- engagement dans le domaine de l'éducation;
- intérêt pour un emploi dans l'administration publique;
- historique d'emploi dans l'administration publique;
- rôle dans l'emploi de l'administration publique.

Les comparaisons entre les groupes figurent dans une annexe du présent rapport.

- Régression des probits pour analyser l'incidence des variables démographiques sur l'intérêt, la disponibilité et le niveau de préparation des répondants pour des emplois dans l'administration publique, et sur la situation actuelle en matière d'emplois gouvernementaux. Les personnes qui occupaient déjà un emploi dans l'administration publique ont été exclues des modèles servant à examiner l'intérêt pour des emplois gouvernementaux, la disponibilité pour de tels emplois et le niveau de préparation pour ceux-ci. Les variables suivantes ont été utilisées dans les quatre modèles de régression :
 - variable applicable à l'âge (variable continue);
 - variable applicable aux différences entre les sexes (masculin ou féminin);
 - variable applicable à la région (Iqaluit, Baffin [à l'extérieur d'Iqaluit], Keewatin et Kitikmeot);
 - variable applicable au niveau de scolarité (diplôme d'études secondaires ou diplôme équivalent, 10^e ou 11^e année, moins d'une 10^e année, ou diplôme ou certificat d'études postsecondaires).

Dans toutes les analyses quantitatives, une valeur de signification standard de $p \leq 0,05$ a été acceptée comme statistiquement significative.⁷ Afin de s'assurer que la taille des groupes était suffisante aux fins de l'analyse et de préserver la confidentialité des renseignements fournis par les répondants, les résultats représentant des groupes de moins de cinq répondants n'ont pas été rapportés. Dans les constatations qui suivent, les mots « statistiquement significatif » sont utilisés pour désigner des différences entre les groupes qui étaient significatives à $p \leq 0,05$. Étant donné que la signification statistique est décelée d'une manière plus fiable dans des groupes de grande taille, de faibles différences entre grands groupes peuvent acquérir une signification statistique et de grandes différences entre petits groupes peuvent ne pas atteindre le niveau de signification statistique.

Les données qualitatives provenant des groupes de discussion ont été analysées au moyen d'une analyse de contenu inductive dans laquelle les réponses ont été examinées pour cerner des thèmes et des aspects de convergence ou divergence au sein des groupes et entre ceux-ci. La consignation active des réponses sur des tableaux papier au cours des discussions en groupe ainsi que le suffrage par priorités ont permis aux participants de répondre directement aux constatations découlant des discussions et de les classer par ordre de priorité. Étant donné que les constatations des groupes de discussion sont de type qualitatif, et non quantitatif, les résultats découlant de ces groupes et qui sont mentionnés dans le présent rapport donnent un aperçu des points de vue des participants concernant les enjeux étudiés. Dans ce contexte, les avis des participants aux discussions ne peuvent être généralisés comme étant ceux de la population représentée dans cette étude.

⁷ Les données n'ont pas été pondérées.

1.2.4 Limites

L'étude comportait les limites décrites ci-après.

- Les répondants à l'Enquête auprès des Inuit du Nunavut et les participants aux groupes de discussion ont été recrutés principalement par téléphone (9 questionnaires ont été remplis en ligne). Au sein de la population du Nunavut, la marge d'erreur était de 4,3 %. Toutefois, en dépit des tentatives visant à joindre les personnes qui n'avaient pas de téléphone (voir la section Élaboration de l'échantillon et critères d'admissibilité, ci-dessus), les résultats de l'étude ne sont probablement pas représentatifs des membres de la population qui ne possèdent pas de téléphone. Par exemple, dans le cadre d'études antérieures, on a constaté que les ménages sans téléphone avaient tendance à avoir un revenu plus faible et qu'ils étaient plus susceptibles de louer leur logement que d'en être propriétaires.^{8,9}
- Les groupes de discussion ont été organisés dans des agglomérations relativement grandes dans chaque région du Nunavut. On a choisi de grandes agglomérations afin d'accroître la probabilité de réunir des groupes d'une taille suffisante pour tenir une discussion. Les localités éloignées et de petite taille du Nunavut n'étaient pas représentées dans les discussions, mais elles ont été incluses dans l'Enquête auprès des Inuit du Nunavut.
- En raison de retards liés à la météo, il n'a pas été possible d'inclure Iqaluit dans l'organisation des groupes de discussion communautaires.
- Il se peut que le choix de la saison au cours de laquelle on a effectué la recherche, c'est-à-dire l'été, ait eu une incidence sur le taux de réponse des personnes qui participent à des activités culturelles sur le territoire. Cependant, on a pu atteindre la cible de 500 formulaires remplis, et la majorité des répondants ont répondu qu'ils participaient à des activités culturelles. Par conséquent, il est probable que le choix de la saison n'a pas eu d'effet important sur les résultats.
- Étant donné que l'échantillon de l'enquête a probablement surreprésenté les femmes et sous-représenté les personnes âgées de 20 à 24 ans (voir la section Biais de non-réponse, ci-dessous), et que les données n'étaient pas pondérées, il est recommandé que les constatations contenues dans le présent rapport ne soient pas généralisées comme étant représentatives de tous les Inuit du Nunavut. Les données n'ont pas été pondérées parce qu'il n'y avait pas de données disponibles sur les bénéficiaires de l'ARTN au Nunavut (voir le point 5 ci-dessus). Plus précisément, il n'y avait pas de données au niveau de la population ventilées par emploi dans le secteur public et par non-emploi dans le secteur public.
- Bien que l'étude ait permis d'atteindre le nombre visé en matière de questionnaires remplis, la prudence est de mise dans l'interprétation statistique des constatations significatives et non significatives, étant donné que la taille de l'échantillon pourrait ne pas avoir été suffisamment grande pour atteindre une signification, même lorsqu'une différence était bien présente. La taille de l'échantillon serait particulièrement limitative dans le cas d'analyses de sous-groupes dans lesquelles on n'inclut pas tout l'échantillon.

⁸ Woffle, L.M. (1979). Characteristics of Persons With and Without Home Telephones. *Journal of Marketing Research*, volume 16, pp. 421-425.

⁹ Brunink, D., Lowe, T., Pittenger, D., Yen, W. (1999). Characteristics of Households With and Without Telephones: Analysis with 1990 Census Data. Washington State Office of Financial Management.

Biais de non-réponse

Le biais de non-réponse est calculé en comparant la taille de l'échantillon à la population admissible à l'enquête. Le calcul de ce biais est effectué pour déterminer si les résultats de l'enquête sont représentatifs de la population admissible. La capacité de déterminer si les données de l'enquête comportent un biais de non-réponse est limitée par l'information démographique disponible sur la population du Nunavut ainsi que par le critère d'admissibilité en vertu duquel les répondants devaient être des bénéficiaires de l'ARTN. Lorsque cela était possible, on a effectué des comparaisons entre les répondants à l'enquête et la population en général du Nunavut relativement à trois variables : variables applicables à l'âge, aux différences entre les sexes et à la situation relative à l'emploi (voir le tableau 1.2).

Les comparaisons au niveau de l'âge étaient limitées par les données disponibles. Même si l'enquête incluait des personnes âgées de 18 à 64 ans, les catégories d'âge les plus proches disponibles par l'intermédiaire de Statistique Canada étaient celles de 15 à 64 ans et de 20 à 64 ans. D'après les données disponibles de Statistique Canada, les personnes âgées de 20 à 24 ans étaient quelque peu sous-représentées dans l'échantillon de l'enquête (Statistique Canada estime qu'elles représentent 17 % de la tranche d'âge valide, alors qu'elles représentent 10 % de l'échantillon de l'enquête).

Statistique Canada rapporte que 51 % des résidents du Nunavut sont de sexe masculin et 49 %, de sexe féminin. Les femmes étaient donc probablement surreprésentées dans l'échantillon de l'enquête (63 %), ce qui laisse penser qu'il pourrait y avoir un biais de non-réponse dans le cas des hommes.

Toutefois, le taux d'emploi dans l'enquête (58 %, en incluant les employés du secteur public, les employés du secteur privé et les répondants travailleurs autonomes) était comparable au taux d'emploi affiché par le gouvernement du Nunavut (54 %), ce qui laisse penser qu'il n'y avait pas de biais de non-réponse dans le cas de l'emploi¹⁰¹¹.

La surreprésentation des femmes, la sous-représentation des personnes âgées de 20 à 24 ans ainsi que l'absence de données fiables au niveau de la population, au sujet des bénéficiaires de l'ARTN et concordant avec les variables pour lesquelles on a recueilli des données, laissent penser que les résultats de l'enquête ne devraient pas être généralisés comme étant représentatifs de toute la population de bénéficiaires de l'ARTN au Nunavut.

Tableau 1.2 : Biais de non-réponse

Caractéristique	Données au niveau de la population ¹²	Données de l'enquête
Sexe		
Masculin	51 %	37 %
Féminin	49 %	63 %
Âge*		
20 à 24 ans	17 %	10 %
25 à 29 ans	15 %	13 %

¹⁰ Bureau de la statistique du Nunavut. (2015). Le Nunavut en bref. <http://www.stats.gov.nu.ca/fr/home.aspx>

¹¹ Statistique Canada. (Recensement de 2011; plus récentes données disponibles). Nunavut. <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?LANG=Fra&GK=PR&GC=62>

¹² Statistique Canada. (Recensement de 2011).

30 à 54 ans	56 %	58 %
55 à 64 ans	12 %	16 %
Situation relative à l'emploi**		
Ont un emploi	54 %	58 %
N'ont pas d'emploi	17 %	2 %
Ne font pas partie de la population active	29 %	39 %

*Les pourcentages de tranche d'âge sont fondés sur le total de la population/de l'échantillon entre les âges de 20 et 64 ans.

**Aucun renseignement n'était disponible sur la définition utilisée par le gouvernement du Nunavut pour les désignations « Ont un emploi » et « N'ont pas d'emploi ». Il n'y avait pas non plus de données pour restreindre la population à la tranche d'âge des 18 à 64 ans admissible à l'enquête. Cela pourrait expliquer la variation dans les catégories « N'ont pas d'emploi » et « Ne font pas partie de la population active ».

SECTION 2. CONSTATATIONS

Les sections qui suivent décrivent les principales constatations de l'Enquête auprès des Inuit du Nunavut ainsi que les principales constatations des groupes de discussion communautaires.

2.1 Profil démographique des répondants

Les différences entre les groupes sont décrites en fonction de facteurs démographiques et d'autres considérations relatives au profil démographique :

- sexe;
- groupes d'âge;
- région;
- compétences linguistiques;
- responsabilités familiales;
- participation à des activités culturelles inuites;
- engagement dans le domaine de l'éducation;
- emploi;
- historique d'emploi dans l'administration publique;
- rôle dans l'emploi de l'administration publique.

Sexe et âge

La majorité des répondants à l'enquête étaient de sexe féminin (63 %), et le tiers restant (37 %) était composé de répondants de sexe masculin. Plus de la moitié des répondants à l'enquête ont déclaré qu'ils étaient âgés entre 30 et 54 ans (56 %), tandis qu'un petit nombre (3 %) ont indiqué être âgés entre 18 et 19 ans (voir le tableau 2.1).

Tableau 2.1 : Âge des répondants

Groupe d'âge	% de répondants
18 à 19 ans	3 %
20 à 24 ans	10 %
25 à 29 ans	13 %
30 à 54 ans	56 %
55 ans et plus	16 %
Aucune réponse	2 %

n = 500. (DE_02). Quelle est votre année de naissance?

Région

Le Nunavut est souvent divisé en trois régions : Baffin, Keewatin et Kitikmeot. La capitale, Iqaluit, est située dans la région de Baffin. Étant donné qu'Iqaluit est la plus grande ville du Nunavut, ses résidents peuvent avoir des expériences différentes de celles des résidents du reste de la région de Baffin. Pour cette raison, aux fins de l'analyse, les résultats d'Iqaluit ont été séparés de ceux du reste de la région de Baffin. Durant l'enquête, des proportions similaires de répondants ont déclaré résider dans la région de Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit (38 %), et dans la région de Keewatin (30 %) [voir le tableau 2.2].

Tableau 2.2 : Région de résidence

Région	% de répondants
Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit)	38 %
Keewatin	30 %
Kitikmeot	19 %
Iqaluit	13 %
Aucune réponse	1 %

n = 500. (DE_03). Dans quelle communauté habitez-vous?

Compétences linguistiques

On a demandé aux répondants dans quelles langues ils se sentaient à l'aise pour parler, lire et écrire. D'après l'ensemble de l'échantillon de répondants à l'enquête, ceux-ci étaient à peu près également à l'aise pour parler en inuktitut (75 %) que pour parler en anglais (74 %), étaient plus à l'aise pour lire en anglais qu'en inuktitut (86 % étaient à l'aise pour lire l'anglais et 45 %, pour lire l'inuktitut) et étaient plus à l'aise pour écrire en anglais qu'en inuktitut (86 % étaient à l'aise pour écrire en anglais et 46 %, pour écrire en inuktitut) [voir le tableau 2.3].

Tableau 2.3 : Maîtrise des langues

Question	Inuktitut	Inuinnaqtun	Anglais	Français
Langues parlées aisément	75 %	3 %	74 %	1 %
Langues lues aisément	45 %	2 %	86 %	1 %
Langues écrites aisément	46 %	2 %	86 %	1 %

n = 500. (PR_01a). Quelles langues parlez-vous aisément (les totaux peuvent être supérieurs à 100 % en raison de réponses multiples).

n = 500. (PR_01b). Quelles langues lisez-vous aisément (les totaux peuvent être supérieurs à 100 % en raison de réponses multiples).

n = 500. (PR_01c). Quelles langues écrivez-vous aisément (les totaux peuvent être supérieurs à 100 % en raison de réponses multiples).

La région de résidence était couramment associée aux compétences linguistiques. Ainsi, les résidents de la région de Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit) ont déclaré être plus à l'aise pour parler en inuktitut (voir le tableau 2.4). Les répondants étaient également plus à l'aise pour lire et écrire l'inuktitut dans la région de Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit), à Iqaluit et dans la région de Keewatin, que dans la région de Kitikmeot. À l'opposé, les répondants habitant à Kitikmeot, à Iqaluit et dans la région de Keewatin ont déclaré être plus à l'aise pour parler, lire et écrire en anglais, comparativement aux répondants de la région de Baffin.¹³

Tableau 2.4 : Maîtrise des langues, par région

Région	Anglais			Inuktitut		
	Parler	Lire	Écrire	Parler	Lire	Écrire
Iqaluit	86 %	94 %	89 %	69 %	50 %	46 %
Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit)	61 %	78 %	80 %	91 %	51 %	56 %
Keewatin	77 %	87 %	90 %	78 %	45 %	43 %
Kitikmeot	90 %	95 %	94 %	48 %	31 %	34 %

Remarque : En raison de la petite taille des échantillons, il n'a pas été possible de rapporter les différences linguistiques régionales concernant le français et l'iuinuaqtun.

¹³ En raison de la petite taille des échantillons, il n'a pas été possible de rapporter les différences linguistiques régionales concernant le français et l'iuinuaqtun.

Il y avait également des différences d'âge et de sexe.¹⁴ Ainsi, les répondants âgés entre 30 et 54 ans étaient plus susceptibles de déclarer qu'ils étaient à l'aise pour parler en inuktitut que les répondants âgés entre 18 et 24 ans. Les répondants âgés de 55 ans et plus étaient moins susceptibles d'être à l'aise pour parler en anglais que les répondants âgés entre 18 et 24 ans. Aucune autre différence statistiquement significative n'a été observée (voir le tableau 2.5).

Tableau 2.5 : Maîtrise des langues, par tranche d'âge

Âge	Anglais			Inuktitut		
	Parler	Lire	Écrire	Parler	Lire	Écrire
18 à 24 ans	88 %	89 %	91 %	63 %	31 %	37 %
25 à 29 ans	83 %	89 %	91 %	67 %	45 %	37 %
30 à 54 ans	72 %	87 %	88 %	80 %	46 %	48 %
55 ans et plus	66 %	78 %	78 %	81 %	51 %	56 %

Remarque : En raison de la petite taille des échantillons, il n'a pas été possible de rapporter les différences linguistiques régionales concernant le français et l'inuinnaqtun.

Les lignes ne totalisent pas 100 %, en raison des réponses multiples.

Les répondantes semblaient être plus à l'aise avec l'écriture de l'inuktitut (52 %) que les répondants (37 %), même si, d'un point de vue statistique, ces personnes n'étaient pas beaucoup plus à l'aise avec l'écriture de l'anglais (86 % des répondantes et 88 % des répondants). Les différences de genre n'étaient pas évidentes dans les commentaires des répondants concernant l'aisance à parler l'inuktitut et l'anglais (77 % des répondantes s'exprimaient aisément en inuktitut et 73 % s'exprimaient aisément en anglais; 75 % des répondants s'exprimaient aisément en inuktitut et 77 % s'exprimaient aisément en anglais). Du point de vue statistique, les différences de genre n'étaient pas évidentes également dans les commentaires des répondants concernant l'aisance à lire l'inuktitut et l'anglais (50 % des répondantes lisaient aisément l'inuktitut et 85 % lisaient aisément l'anglais; 37 % des répondants lisaient aisément l'inuktitut et 88 % lisaient aisément l'anglais).

De même, les répondants intéressés à travailler au gouvernement déclaraient le plus souvent qu'ils avaient de la facilité à écrire l'anglais (88 %) comparativement à ceux qui n'étaient pas intéressés à travailler au gouvernement (67 %). Nous n'avons constaté aucune différence notable dans la facilité à parler et à lire l'anglais. Soixante-quatorze pour cent (74 %) des répondants intéressés à travailler au gouvernement parlaient aisément l'anglais et 86 % le lisaient aisément. Par contre, 59 % des répondants non intéressés à travailler au gouvernement parlaient aisément l'anglais et 70 % le lisaient aisément. Cela tend à confirmer la perception (exprimée dans les groupes de discussion) que l'anglais est la langue utilisée le plus souvent au gouvernement et que le travail au gouvernement est souvent du travail de bureau (exigeant une maîtrise de l'écriture).

Groupes répartis selon la langue : Tout au long de l'analyse, nous avons fait des comparaisons entre les répondants groupés selon leur maîtrise des langues inuites (inuktitut et inuinnaqtun) et de l'anglais.¹⁵ Ils ont ensuite été répartis en groupes selon leur facilité à parler, lire et écrire l'anglais et/ou l'inuktitut ou l'inuinnaqtun (voir le tableau 2.6) :

- Répondants entièrement bilingues : Ceux qui ont déclaré qu'ils pouvaient parler, lire et écrire l'anglais et l'inuktitut ou l'inuinnaqtun;

¹⁴ En raison de la petite taille des échantillons, il n'a pas été possible de rapporter les différences linguistiques selon l'âge et le sexe concernant le français et l'inuinnaqtun.

¹⁵ Tous les répondants qui pouvaient s'exprimer clairement en français pouvaient également le faire en anglais.

- Répondants bilingues à l'oral : Ceux ayant déclaré qu'ils pouvaient parler l'anglais, de même que l'inuktitut ou l'inuinnaqtun, mais qu'ils ne pouvaient lire ou écrire l'anglais, l'inuktitut ou l'inuinnaqtun;
- Répondants unilingues anglais : Ceux ayant déclaré qu'ils ne pouvaient parler, lire ou écrire l'inuktitut ou l'inuinnaqtun, mais qu'ils pouvaient le faire en anglais;
- Répondants unilingues en inuktitut : Ceux ayant déclaré qu'ils ne pouvaient parler, lire ou écrire l'anglais, mais qu'ils pouvaient le faire en inuktitut.¹⁶

Tableau 2.6 : Compétence linguistique

Région	% de répondants
Entièrement bilingue	22 %
Anglais et inuktitut	21 %
Anglais et inuinnaqtun	1 %
Bilingue à l'oral	31 %
Anglais et inuktitut	29 %
Anglais et inuinnaqtun	1 %
Unilingue en anglais	20 %
Unilingue en inuktitut	11 %
Autre	17 %

$n = 500$. (PR_01a). Quelles sont les langues dans lesquelles vous êtes à l'aise de parler? (PR_01b). Quelles sont les langues dans lesquelles vous êtes à l'aise de lire? (PR_01c). Quelles sont les langues dans lesquelles vous êtes à l'aise d'écrire?

Remarque : « Autre » fait référence aux personnes qui ont des compétences en anglais, en inuktitut et/ou en inuinnaqtun, mais qui ne maîtrisent aucune de ces langues (p. ex., des personnes ayant mentionné qu'elles ne sont pas à l'aise avec la lecture ou l'écriture de ces langues).

Remarque : Aucun répondant n'est considéré comme unilingue français ou inuinnaqtun. Tous les répondants qui pouvaient parler, lire ou écrire le français pouvaient également le faire en anglais.

Comme le démontre le tableau 2.7, les répondants entièrement bilingues étaient plus souvent des femmes, comparativement aux répondants bilingues à l'oral. Les différences de genre entre les répondants unilingues en anglais et unilingues en inuktitut n'étaient pas significatives d'un point de vue statistique.

En outre, les répondants qui demeuraient dans la région de Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit, étaient beaucoup plus susceptibles d'être répertoriés unilingues en inuktitut que tout autre groupe linguistique. Les résidents de Kitikmeot étaient plus susceptibles d'être répertoriés unilingues anglais que tout autre groupe linguistique. Nous n'avons constaté aucune autre différence significative d'un point de vue statistique par région et par langue. Nous n'avons constaté aucune différence significative d'un point de vue statistique quant à l'âge, entre les groupes linguistiques.

Tableau 2.7 : Compétence linguistique

Caractéristique	Entièrement bilingue	Bilingue à l'oral	Unilingue en anglais	Unilingue en inuktitut
Sexe				
Féminin	71 %	53 %	67 %	70 %
Masculin	29 %	47 %	33 %	30 %
Région				
Iqaluit	18 %	11 %	21 %	–

¹⁶ Aucun répondant n'est unilingue en inuinnaqtun.

Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit)	39 %	35 %	13 %	59 %
Kitikmeot	20 %	17 %	36 %	—
Keewatin	23 %	37 %	30 %	32 %

Remarque : Un tiret indique que le contenu de la cellule a été retiré pour préserver la confidentialité des répondants et la fiabilité des tests d'hypothèses.

Responsabilités familiales, participation aux activités culturelles inuites et poursuite d'études

Comme le démontre le tableau 2.8, la plupart des répondants au sondage ont mentionné qu'ils avaient participé à des activités culturelles comme la chasse, la pêche, la couture et la gravure (79 %) et/ou avaient des responsabilités familiales (70 %). La participation aux activités culturelles ne variait pas beaucoup d'un point de vue statistique selon le sexe ou l'âge, car les hommes (80 %) aussi bien que les femmes (79 %) déclaraient le plus souvent qu'ils participaient à des activités culturelles, tout comme les personnes âgées de 18 à 24 ans (77 %), de 25 à 29 ans (88 %), de 30 à 54 ans (78 %) et de 55 ans ou plus (80 %). Les répondants des diverses régions étaient susceptibles de déclarer qu'ils participaient aux activités culturelles dans une proportion semblable (82 % des répondants d'Iqaluit, 79 % des répondants de Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit, 79 % des répondants de Keewatin et 81 % des répondants de Kitikmeot).

Tableau 2.8 : Emplois/activités des répondants

Types d'emplois	% de répondants
Je prends part à des activités comme la chasse, la pêche, la pêche des coques (ou palourdes), le trappage, la couture, la gravure, la cueillette de baies et la fabrication d'œuvres d'art ou d'artisanat.	79 %
J'ai des responsabilités familiales, comme les soins d'un enfant, d'un proche ou d'un(e) aîné(e).	70 %
Je travaille pour le gouvernement ou le hameau	38 %
Je suis un(e) employé(e) rémunéré(e) pour une entreprise privée ou une entreprise ou une organisation inuite.	22 %
Je suis inscrit(e) à un programme d'études ou de formation.	21 %
Je gagne de l'argent grâce à mon entreprise.	6 %
Je suis au chômage	2 %
Aucune réponse	1 %
Autre	0 %

n = 500. (SC_04). Lesquels des énoncés suivants s'appliquent à vous? (Il est possible que la somme des pourcentages ne donne pas 100 %, en raison des réponses multiples.)

Les différences entre la proportion de femmes (73 %) et d'hommes (67 %) ayant déclaré avoir des responsabilités familiales n'étaient pas significatives d'un point de vue statistique; cependant, un plus grand nombre de répondants ayant des responsabilités familiales étaient âgés de 30 à 54 ans (73 %) ou de 25 à 29 ans (79 %). Un plus petit nombre de répondants ayant des responsabilités familiales étaient âgés de 55 ans ou plus (53 %). D'un point de vue statistique, les répondants âgés de 18 à 24 ans (70 %) n'étaient pas très différents des autres groupes.

Les répondants qui demeurent à Iqaluit (55 %) étaient également moins enclins à déclarer qu'ils avaient des responsabilités familiales que ceux du reste de la région de Baffin (74 %), de la région de Kitikmeot (79 %) ou de la région de Keewatin (69 %).

Un cinquième des répondants ont déclaré qu'ils étaient inscrits à un programme d'études ou de formation (21 %). Au moment du sondage, nous n'avons constaté aucune différence significative d'un point de vue statistique entre les groupes d'âge quant à l'inscription à un programme d'études ou de formation. Des proportions semblables de répondants, du point de vue statistique, étaient inscrites à un programme d'études ou de formation chez les personnes de 18 à 24 ans (29 % des répondants étaient inscrits), de 25 à 29 ans (32 % étaient inscrits), de 30 à 54 ans (18 % étaient inscrits) et chez les répondants âgés de 55 ans et plus (15 % étaient inscrits).

Nous n'avons constaté aucune différence significative d'un point de vue statistique entre la proportion de femmes (20 %) et d'hommes (22 %) ayant déclaré être inscrits à un programme d'études ou de formation au moment du sondage.

Emploi

Comme le démontre le tableau 2.9, dans une forte proportion de l'échantillon, les répondants ont déclaré qu'ils n'étaient pas employés dans l'économie basée sur les salaires (42 %), qu'ils n'étaient pas des employés du gouvernement ou du secteur privé, et qu'ils n'étaient pas travailleurs autonomes.

Tableau 2.9 : Situation relative à l'emploi

Situation	% de répondants
Actuellement à l'emploi du gouvernement	38 %
Au service d'une société privée ou d'une organisation inuite ou travailleur autonome	16 %
Travailleur autonome	4 %
Non employé dans l'économie basée sur les salaires	42 %

n = 500. (SC_04). Parmi les énoncés suivants, lesquels s'appliquent à votre situation? (IN_03).

Remarque : Les répondants non employés dans l'économie basée sur les salaires comprennent ceux qui ont mentionné qu'ils n'étaient ni au service du gouvernement ou d'une autre organisation ni travailleurs autonomes. Cela comprend les personnes qui avaient des responsabilités familiales, participaient à des activités culturelles et étaient inscrites à un programme d'études au moment du sondage.

Toutefois, les répondants qui n'étaient pas employés dans l'économie basée sur les salaires avaient souvent des responsabilités familiales (78 %) et étaient plus souvent des femmes (65 %) que des hommes (35 %). En ce qui concerne les répondants ayant déclaré qu'ils étaient au service d'une entreprise privée ou d'une organisation inuite, on comptait une proportion égale d'hommes (50 %) et de femmes (50 %), et presque le quart de ces personnes étaient inscrites à un programme d'études ou de formation durant la tenue du sondage (22 %). Les travailleurs autonomes étaient plus souvent des hommes (54 %) que des femmes (46 %), et ils ont souvent mentionné qu'ils avaient des responsabilités familiales (73 %). Une forte proportion de répondants de tous les groupes d'emploi ont mentionné qu'ils participaient aux activités culturelles (voir le tableau 2.10).

Tableau 2.10 : Profils d'emploi

Caractéristique	Au service d'une entreprise privée ou d'une organisation inuite	Travailleur autonome	Non employé dans l'économie basée sur les salaires
Activités culturelles	77 %	82 %	79 %
Responsabilités familiales	59 %	73 %	78 %
Études ou formation	22 %	18 %	11 %

Femme	50 %	46 %	65 %
Homme	50 %	54 %	35 %

n = 311. (SC_04). Lesquels des énoncés suivants s'appliquent à vous? (IN_03).

Antécédents et rôle au sein du gouvernement

Durant le sondage, presque les deux cinquièmes des répondants ont déclaré qu'ils travaillaient au gouvernement ou dans le hameau (38 %). En outre, 42 % des répondants ont déclaré qu'ils avaient déjà travaillé au gouvernement, tandis que 20 % n'avaient jamais travaillé au gouvernement ou dans le hameau. Au total, lors du sondage, 62 % des répondants ont mentionné qu'ils ne travaillaient pas au gouvernement (voir le tableau 2.11).

Tableau 2.11 : Antécédents professionnels au sein du gouvernement

Type d'emploi	% de répondants
Actuellement à l'emploi du gouvernement	38 %
Ancien employé du gouvernement	42 %
N'a jamais travaillé au gouvernement	20 %

n = 500. (SC_04). Parmi les énoncés suivants, lesquels s'appliquent à votre situation? (IN_03). Est-ce que vous avez déjà travaillé au gouvernement ou pour le hameau? Quand je parle du gouvernement, je veux dire le gouvernement du Canada, le gouvernement du Nunavut, un hameau ou la ville d'Iqaluit

Les femmes constituaient la majeure partie des employés du gouvernement qui étaient en poste (69 %). De même, les répondants d'Iqaluit déclaraient le plus souvent être des employés du gouvernement (64 % étaient des employés du gouvernement) comparativement aux répondants du reste de la région de Baffin (28 % étaient des employés du gouvernement), de Keewatin (40 % étaient des employés du gouvernement) ou de Kitikmeot (35 % étaient des employés du gouvernement).

La régression des probits¹⁷ a confirmé que les femmes (.254) ou les résidents d'Iqaluit (.733) avaient plus de chances d'être embauchés au gouvernement ou dans un hameau. Elle a également démontré que les répondants avaient moins de chance de travailler au gouvernement ou dans un hameau s'ils ne possédaient pas un diplôme d'études secondaires (10^e ou 11^e année : -.421; ou n'avaient pas terminé leur 10^e année : -.832), comparativement à ceux qui avaient un diplôme d'études secondaires ou un certificat, un diplôme ou un grade d'études postsecondaires.

La plupart des employés actuels du gouvernement (38 % de l'échantillon, 189 personnes) ont déclaré qu'ils avaient des responsabilités familiales (68 %) et/ou participaient aux activités culturelles (82 %).

Parmi les employés actuels du gouvernement, 26 % ont mentionné qu'ils avaient un rôle de supervision ou de gestion et 74 % ont déclaré qu'ils n'avaient pas un rôle de supervision. Comme on peut le constater ci-dessous (voir le tableau 2.12), il n'existait aucune différence significative, d'un point de vue statistique, quant à la probabilité d'exercer des fonctions de superviseur selon le sexe, l'âge, la langue ou l'emplacement géographique.

¹⁷ La régression des probits quant à la probabilité que les répondants travaillent pour le gouvernement au moment de l'enquête (variables dépendantes) a été effectuée en fonction de l'âge, du sexe, de la région de résidence et du niveau d'études des répondants comme variables indépendantes (*n* = 486, en excluant les données de non-réponse).

Tableau 2.12 : Employés du gouvernement qui exercent ou non des fonctions de superviseur

Caractéristique	Superviseurs	Non superviseurs	Totaux
Sexe			
Masculin	31 %	69 %	100 %
Féminin	24 %	76 %	100 %
Âge			
18 à 24 ans	28 %	72 %	100 %
25 à 29 ans	–	82 %	100 %
30 à 54 ans	25 %	75 %	100 %
55 ans et plus	35 %	65 %	100 %
Langue			
Entièrement bilingue	35 %	65 %	100 %
Bilingue à l'oral	16 %	84 %	100 %
Unilingue en inuktitut	35 %	65 %	100 %
Unilingue anglais	22 %	78 %	100 %
Emplacement géographique			
Iqaluit	26 %	74 %	100 %
Ailleurs au Nunavut	26 %	74 %	100 %

n = 189.

Remarque : Un tiret indique que le contenu de la cellule a été retiré pour préserver la confidentialité des répondants et la fiabilité des tests d'hypothèses.

2.2 Intérêt

2.2.1 L'intérêt des répondants en bref

La section qui suit décrit l'intérêt manifesté par les répondants pour un emploi au gouvernement et les facteurs qui les ont motivés. Il existe trois ordres de gouvernement au Nunavut : les municipalités (hameaux et Ville d'Iqaluit); le gouvernement territorial, c'est-à-dire le gouvernement du Nunavut et ses organismes (comme le Collège de l'Arctique du Nunavut [CAN], la Société d'habitation du Nunavut et la Société énergétique Qulliq); ainsi que le gouvernement fédéral, c'est-à-dire le gouvernement du Canada.

Parmi les 62 % (311 personnes) de répondants qui n'étaient pas des employés du gouvernement lors du sondage, 89 % ont mentionné qu'ils étaient intéressés à obtenir un emploi dans au moins un ordre de gouvernement. Comme le démontre le tableau 2.13, les personnes âgées de plus de 54 ans, unilingues en inuktitut, qui participaient à des activités familiales ou culturelles plutôt qu'à l'économie basée sur les salaires étaient moins susceptibles d'être intéressées par un emploi au gouvernement que les autres.

Tableau 2.13 : Caractéristiques des répondants non employés du gouvernement intéressés ou non à occuper un emploi au gouvernement

Caractéristique	Intéressé	Non intéressé	Totaux
Sexe			
Masculin	93 %	7 %	100 %
Féminin	87 %	13 %	100 %
Âge			
18 à 24 ans	94 %	–	100 %
25 à 29 ans	96 %	–	100 %
30 à 54 ans	91 %	9 %	100 %
55 ans et plus	76 %	24 %	100 %
Niveau d'instruction			
Diplôme d'études secondaires ou certificat équivalent	88 %	12 %	100 %
A fait des études supplémentaires ou a suivi des cours de formation	92 %	8 %	100 %
Situation relative à l'emploi*			
Exerce un emploi (y compris les travailleurs autonomes)	97 %	–	100 %
Inscrit à un programme de formation ou d'études	98 %	–	100 %
Participe à des activités familiales ou culturelles (non dans l'économie basée sur les salaires)	85 %	15 %	100 %
Sans emploi	100 %	0 %	100 %
Langue			
Entièrement bilingue	93 %	–	100 %
Bilingue à l'oral	92 %	8 %	100 %
Unilingue inuktitut	74 %	26 %	100 %
Unilingue anglais	91 %	9 %	100 %

n = 311.

Remarque : Un tiret indique que le contenu de la cellule a été retiré pour préserver la confidentialité des répondants et la fiabilité des tests d'hypothèses.

Parmi les répondants qui n'étaient pas des employés du gouvernement lors du sondage (62 % de l'échantillon, 311 personnes), 45 % ont mentionné qu'ils étaient intéressés à travailler pour le hameau ou la Ville d'Iqaluit, 58 % ont mentionné qu'ils étaient intéressés à travailler pour le gouvernement du Nunavut, et 51 % ont mentionné qu'ils étaient intéressés à travailler pour le gouvernement du Canada. L'intérêt pour un emploi au gouvernement était lié au niveau d'instruction atteint; les participants aux groupes de discussion étaient d'avis que le fait de ne pas avoir de diplôme d'études secondaires réduisait leurs chances d'obtenir un emploi au gouvernement.

Durant le sondage, les réponses spontanées des répondants qui ne travaillaient pas pour le gouvernement et qui étaient intéressés à le faire laissaient entendre que les emplois au gouvernement sont intéressants en raison la bonne paye (26 %), de l'incidence qu'ils peuvent avoir sur l'économie ou la collectivité (15 %) et/ou du travail stimulant et intéressant (14 %) qu'ils procurent. Lorsqu'on leur a demandé quels types d'emplois au gouvernement les intéressaient, les répondants au sondage ont le plus souvent mentionné que le travail en plein air (68 %), l'enseignement d'activités culturelles inuites (60 %), et/ou le travail de soutien administratif (51 %) les intéressaient.

Environ la moitié (52 %) des répondants qui ne travaillent pas pour le gouvernement ou dans un hameau (62 % de l'échantillon, 311 personnes) ont mentionné qu'ils ont déjà cherché un emploi au gouvernement ou dans un hameau. En outre, plus de la moitié des répondants au sondage qui ne travaillent pas au gouvernement (57 %) ont mentionné qu'ils avaient l'intention de faire une demande d'emploi au gouvernement ou dans un hameau durant la prochaine année.

Parmi les répondants qui ne travaillaient pas au gouvernement et n'avaient pas l'intention de soumettre une demande d'emploi au gouvernement ou dans un hameau (134 personnes), 83 % ont mentionné qu'ils le feraient s'ils savaient qu'il s'agit d'un milieu de travail favorable à la culture inuite. De surcroît, la plupart des répondants qui ne travaillent pas pour le gouvernement étaient d'avis qu'il était important pour eux d'avoir des collègues de travail parlant l'inuktitut ou l'inuinnaqtun (61 %) et comprenant la culture ou la société inuite (69 %).

2.2.2 Intérêt pour un emploi dans l'administration publique

Parmi les répondants qui ne travaillaient pas au gouvernement lors du sondage (62 % de l'échantillon, 311 personnes), 45 % ont mentionné qu'ils étaient intéressés à travailler pour le hameau ou la Ville d'Iqaluit, 58 % ont mentionné qu'ils étaient intéressés à travailler pour le gouvernement du Nunavut, et 51 % ont mentionné qu'ils étaient intéressés à travailler pour le gouvernement du Canada (voir le tableau 2.14).

Tableau 2.14 : Intérêt pour un travail au gouvernement/dans un hameau

Ordre de gouvernement	Pas du tout intéressé	Peu intéressé	Neutre	Plutôt intéressé	Très intéressé	Ne sait pas
Hameau ou Ville d'Iqaluit	17 %	8 %	27 %	18 %	27 %	2 %
Gouvernement du Nunavut	14 %	4 %	21 %	22 %	36 %	–
Gouvernement du Canada	15 %	8 %	23 %	24 %	27 %	3 %

n = 311. (IN_01). Est-ce que vous pouvez me dire si le travail dans les domaines suivants est susceptible de vous intéresser? (Il est possible que la somme des pourcentages ne donne pas 100 %, parce que ceux-ci ont été arrondis.)

Remarque : Les tirets indiquent que la cellule a été retranchée pour assurer la confidentialité des répondants.

Comme le démontre le tableau 2.15, la fréquence à laquelle les répondants ont mentionné qu'ils étaient assez intéressés ou très intéressés par un emploi pour l'un ou l'autre des ordres de gouvernement ne variait pas de façon significative, d'un point de vue statistique, selon le sexe, l'âge ou la connaissance de la langue. Cependant, l'intérêt des répondants pour un emploi au gouvernement du Nunavut était plus élevé chez les répondants qui résident dans la région de Kitikmeot (70 %), comparativement à d'autres régions du Nunavut (46 % à 59 %). De même, les répondants inscrits à un programme d'études étaient plus enclins à s'intéresser aux possibilités d'emploi au sein du gouvernement du Nunavut (81 %) que ceux qui n'étaient pas inscrits à un programme d'études (56 %). Nous n'avons constaté aucune différence significative d'un point de vue statistique selon le sexe, l'âge, l'inscription à un programme d'études, la région ou la langue quant à l'intérêt pour un emploi au sein du gouvernement du Canada ou dans un hameau ou la Ville d'Iqaluit.

Tableau 2.15 : Caractéristiques des répondants plutôt intéressés/très intéressés à travailler pour le gouvernement ou pour un hameau

Caractéristique	Hameau/Ville d'Iqaluit	Gouvernement du Nunavut	Gouvernement du Canada
Sexe			
Masculin	47 %	54 %	56 %
Féminin	46 %	63 %	50 %
Âge			
18 à 24 ans	56 %	63 %	53 %
25 à 29 ans	46 %	72 %	46 %
30 à 54 ans	43 %	56 %	55 %
55 ans et plus	50 %	55 %	48 %
Inscription à un programme d'études			
Inscrit au moment du sondage	62 %	81 %	59 %
Non inscrit	44 %	56 %	52 %
Région			
Iqaluit	39 %	46 %	52 %
Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit)	46 %	58 %	53 %
Keewatin	43 %	59 %	51 %
Kitikmeot	55 %	70 %	55 %
Langue			
Entièrement bilingue	48 %	75 %	52 %
Bilingue à l'oral	52 %	61 %	57 %
Unilingue en inuktitut	33 %	41 %	39 %
Unilingue en anglais	41 %	60 %	49 %

$n = 311$.

Les répondants des groupes de discussion ont mentionné qu'un obstacle à leur intérêt pour un emploi au gouvernement était le fait de ne pas pouvoir démontrer l'expérience acquise en dehors de l'instruction officielle et du travail rémunéré, parce qu'ils estimaient qu'il était difficile de prouver qu'ils possédaient ces compétences dans un curriculum vitae ou dans le cadre d'une entrevue. Les répondants des groupes de discussion étaient d'avis que cela constituait un obstacle surtout pour les personnes d'un certain âge.

Les résultats d'une régression des probits, qui excluait les personnes déjà au service du gouvernement, ont confirmé que les répondants étaient plus susceptibles d'être intéressés par un travail au gouvernement à n'importe quel échelon s'ils étaient plutôt jeunes (coefficient de conversion lié à l'âge = -0.034). Toutefois, les résultats révèlent également que les répondants qui avaient terminé une 10^e ou une 11^e année d'études étaient moins intéressés à occuper un emploi au sein du gouvernement (-0.659).¹⁸ Le sexe et la région de résidence n'étaient pas inscrits, de manière significative d'un point de vue statistique, dans le modèle de régression des probits.

De même, les participants aux groupes de discussion savaient que le fait de ne pas avoir un diplôme d'études secondaires réduisait leurs chances d'obtenir un emploi au gouvernement, car ils ont mentionné qu'ils n'étaient pas intéressés par un emploi au gouvernement parce qu'ils ne

¹⁸ La régression des probits quant à la probabilité que les répondants soient intéressés à occuper un emploi au sein du gouvernement (variables dépendantes) a été effectuée en fonction de l'âge, du sexe, de la région de résidence et du niveau d'études des répondants comme variables indépendantes ($n = 303$, en excluant les données de non-réponse).

satisfaisaient pas aux exigences en matière d'études (comme un diplôme d'études secondaires ou postsecondaires).

Intérêt pour les tâches liées à l'emploi

Les participants aux groupes de discussion ont mentionné que les emplois ou les tâches offerts par les employeurs de l'État les incitaient à chercher un emploi au gouvernement. Les répondants ont indiqué que les types d'emplois disponibles (comme les métiers) renforçaient leur intérêt pour un emploi au gouvernement, même si la perception que les emplois au sein du gouvernement étaient souvent des emplois de bureau freinait leur élan.

Les réponses au sondage corroborent les résultats des groupes de discussion, car les répondants intéressés à travailler au gouvernement (89 % des 62 % de l'échantillon qui n'étaient pas des employés du gouvernement) étaient plus enclins à mentionner que le travail à l'extérieur les intéressait davantage (68 %). Ils ont également mentionné qu'ils aimeraient enseigner les activités culturelles traditionnelles (60 %) ou exécuter des tâches de soutien administratif (51 %) [voir le tableau 2.16]. Le sondage a révélé des différences importantes d'un point de vue statistique quant à l'intérêt pour certains types d'emploi selon le sexe, les groupes linguistiques, la participation aux activités culturelles traditionnelles, les responsabilités familiales et la poursuite d'études.

Tableau 2.16 : Types d'emploi qui suscitent l'intérêt

Types d'emploi	% de répondants
Des tâches qui supposent du travail en plein air	68 %
Enseignement d'activités culturelles traditionnelles	60 %
Aide à l'administration ou soutien administratif	51 %
Recherche, politique et développement de programme	47 %
Travail en soins de santé	46 %
Opérateur/opératrice de machinerie lourde	40 %
Directeur/directrice d'école, enseignant(e) ou aide-enseignant(e)	40 %
Un travail dans le domaine des services sociaux ou de la santé mentale	39 %
Travail dans le domaine du transport par camion	38 %
Travail de gestion comme directeur/directrice, cadre supérieur, surintendant(e), sous-ministre adjoint(e) ou sous-ministre	38 %
Finances	37 %
Travail dans un tribunal	27 %
Application de la loi	25 %

n = 278. (IN_02). Quels types de travail pour le gouvernement ou le hameau seraient susceptibles de vous intéresser? (Il est possible que la somme des pourcentages ne donne pas 100 %, en raison des réponses multiples.)

Selon le sexe : L'analyse des tableaux croisés a révélé des différences significatives, selon le sexe, dans les types d'emploi qui intéressent les répondants. Par exemple, les répondantes étaient plus susceptibles d'indiquer qu'elles étaient davantage intéressées par une profession qui leur permettrait d'offrir un soutien direct aux membres de leur collectivité, soit l'enseignement, les soins de santé, les services sociaux et les services de santé mentale, ainsi que le travail au tribunal, tandis que les répondants préféraient le travail en plein air où ils manipuleraient de l'équipement. Une exception cependant, les services de transport par camion qui offrent un soutien direct aux membres des collectivités et qui intéressaient spécialement les hommes.

Les répondantes ont mentionné plus souvent que les répondants que les emplois suivants les intéressaient :

- soutien administratif (64 % des répondantes, comparativement à 34 % des répondants);
- soins de santé (57 % des répondantes, comparativement à 32 % des répondants);
- enseignement (48 % des répondantes, comparativement à 28 % des répondants);
- services sociaux ou services de santé mentale (48 % des répondantes, comparativement à 28 % des répondants);
- finances (43 % des répondantes, comparativement à 29 % des répondants);
- emploi dans un tribunal (35 % des répondantes, comparativement à 16 % des répondants);

Par ailleurs, les répondants ont indiqué plus souvent que les répondantes que les emplois suivants les intéressaient :

- travail en plein air (84 % des répondants, comparativement à 56 % des répondantes);
- opérateur de machinerie lourde (61 % des répondants, comparativement à 25 % des répondantes);
- services de transport par camion (61 % des répondants, comparativement à 22 % des répondantes);

Le sondage n'a révélé aucune différence notable entre les sexes quant à l'intérêt manifesté pour les emplois suivants :

- gestion (38 % des répondantes, 39 % des répondants);
- recherche, politique et développement de programmes (48 % des répondantes, 46 % des répondants);
- application des lois (28 % des répondantes, 22 % des répondants);
- enseignement d'activités culturelles traditionnelles (59 % des répondantes, 63 % des répondants).

Selon la langue : Nous avons constaté des différences significatives d'un point de vue statistique, selon les groupes linguistiques, concernant les domaines d'intérêt suivants :

- recherche, politique et développement de programmes (40 % des répondants entièrement bilingues en anglais et inuktitut/inuinnaqtun, 61 % des répondants bilingues à l'oral en anglais et inuktitut/inuinnaqtun, et 46 % des répondants unilingues en inuktitut, comparativement à 37 % des répondants unilingues en anglais);
- soutien administratif (58 % des répondants entièrement bilingues, 57 % des répondants bilingues à l'oral, et 48 % des répondants unilingues en anglais, comparativement à 27 % des répondants unilingues en inuktitut).

Nous n'avons pas constaté de différences significatives d'un point de vue statistique, selon les groupes linguistiques, concernant les domaines d'intérêt suivants :

- gestion (48 % des répondants entièrement bilingues, 43 % des répondants bilingues à l'oral, 35 % des répondants unilingues en anglais);¹⁹
- finances (46 % des répondants entièrement bilingues, 36 % des répondants bilingues à l'oral, 42 % des répondants unilingues en anglais, 27 % des répondants unilingues en inuktitut);

¹⁹ Les données sur les répondants unilingues en inuktitut n'ont pas été indiquées afin de préserver la confidentialité des répondants.

- application des lois (35 % des répondants entièrement bilingues, 30 % des répondants bilingues à l'oral, 35 % des répondants unilingues en anglais, 15 % des répondants unilingues en inuktitut);
- travail en plein air (75 % des répondants entièrement bilingues, 73 % des répondants bilingues à l'oral, 62 % des répondants unilingues en anglais, 65 % des répondants unilingues en inuktitut);
- Opérateur/opératrice de machinerie lourde (37 % des répondants entièrement bilingues, 45 % des répondants bilingues à l'oral, 37 % des répondants unilingues en anglais, 35 % des répondants unilingues en inuktitut);
- services sociaux et services de santé mentale (46 % des répondants entièrement bilingues, 39 % des répondants bilingues à l'oral, 39 % des répondants unilingues en anglais, 42 % des répondants unilingues en inuktitut);
- enseignement (48 % des répondants entièrement bilingues, 41 % des répondants bilingues à l'oral, 33 % des répondants unilingues en anglais, 50 % des répondants unilingues en inuktitut);
- soins de santé (52 % des répondants entièrement bilingues, 54 % des répondants bilingues à l'oral, 33 % des répondants unilingues en anglais, 39 % des répondants unilingues en inuktitut);
- services de transport par camion (31 % des répondants entièrement bilingues, 45 % des répondants bilingues à l'oral, 37 % des répondants unilingues en anglais, 27 % des répondants unilingues en inuktitut);
- emploi dans un tribunal (35 % des répondants entièrement bilingues, 34 % des répondants bilingues à l'oral, 17 % des répondants unilingues en anglais, 27 % des répondants unilingues en inuktitut);
- enseignement d'activités culturelles traditionnelles (67 % des répondants entièrement bilingues, 72 % des répondants bilingues à l'oral, 52 % des répondants unilingues en anglais, 62 % des répondants unilingues en inuktitut);

Selon la participation aux activités culturelles : Les répondants ayant indiqué qu'ils participaient aux activités culturelles inuites (comme la chasse, la pêche, la couture, la gravure et d'autres activités) mentionnaient plus souvent que les répondants qui ne participaient pas aux activités culturelles que tous les domaines de travail les intéressaient. Plus précisément, les répondants qui participaient aux activités culturelles inuites avaient plus tendance à manifester leur intérêt pour les activités suivantes :

- travail en plein air (74 % des répondants qui participaient aux activités culturelles, comparativement à 49 % des répondants qui ne participaient pas aux activités culturelles);
- enseignement d'activités culturelles inuites (70 % des répondants qui participaient aux activités culturelles, comparativement à 29 % des répondants qui ne participaient pas aux activités culturelles);
- soutien administratif (55 % des répondants qui participaient aux activités culturelles, comparativement à 38 % des répondants qui ne participaient pas aux activités culturelles);
- recherche, politique et développement de programmes (54 % des répondants qui participaient aux activités culturelles, comparativement à 24 % des répondants qui ne participaient pas aux activités culturelles);
- soins de santé (53 % des répondants qui participaient aux activités culturelles, comparativement à 25 % des répondants qui ne participaient pas aux activités culturelles);

- enseignement (46 % des répondants qui participaient aux activités culturelles, comparativement à 21 % des répondants qui ne participaient pas aux activités culturelles);
- services sociaux et services de santé mentale (46 % des répondants qui participaient aux activités culturelles, comparativement à 18 % des répondants qui ne participaient pas aux activités culturelles);
- travail de gestion (43 % des répondants qui participaient aux activités culturelles, comparativement à 22 % des répondants qui ne participaient pas aux activités culturelles);
- finances (41 % des répondants qui participaient aux activités culturelles, comparativement à 24 % des répondants qui ne participaient pas aux activités culturelles);
- emploi au tribunal (30 % des répondants qui participaient aux activités culturelles, comparativement à 18 % des répondants qui ne participaient pas aux activités culturelles);
- application de la loi (29 % des répondants qui participaient aux activités culturelles, comparativement à 13 % des répondants qui ne participaient pas aux activités culturelles).

Étant donné que les répondants ayant déclaré avoir participé à des activités culturelles étaient plus susceptibles que les autres de manifester de l'intérêt envers divers types de travaux, les variables intermédiaires possibles suivantes ont été examinées :

- variable applicable à la santé physique (si les répondants ont indiqué avoir des problèmes de santé qui les empêcheraient de travailler) : les répondants n'ayant pas déclaré avoir participé à des activités culturelles n'étaient pas moins susceptibles, d'un point de vue statistique, de déclarer avoir un problème de santé les empêchant de travailler (21 %) que ceux ayant participé à des activités culturelles (25 %);
- variable applicable aux différences entre les sexes : les femmes n'étaient pas significativement plus susceptibles, d'un point de vue statistique, de déclarer avoir participé à des activités culturelles (79 %) que les hommes (80 %);
- variable applicable aux études : les personnes ayant déclaré avoir participé à des activités culturelles étaient plus susceptibles, d'un point de vue statistique, d'avoir terminé d'autres études, p. ex. des cours menant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'études postsecondaires (62 %) que les personnes n'ayant pas participé à des activités culturelles (50 %).

Par conséquent, la relation entre la participation aux activités culturelles et l'intérêt envers des types de travaux peut être influencée par la scolarité.

Responsabilités familiales : Les répondants ayant des responsabilités familiales étaient plus susceptibles que les autres de manifester de l'intérêt dans presque tous les domaines de travail, et plus précisément les suivants (y compris .les études) :

- travail en plein air (73 % des répondants ayant des responsabilités familiales, comparativement à 56 % des répondants qui n'en ont pas);
- enseignement d'activités culturelles inuites (67 % des répondants ayant des responsabilités familiales, comparativement à 47 % des répondants qui n'en ont pas);
- soutien administratif (57 % des répondants ayant des responsabilités familiales, comparativement à 38 % des répondants qui n'en ont pas);
- soins de santé (55 % des répondants ayant des responsabilités familiales, comparativement à 25 % des répondants qui n'en ont pas);

- recherche, politique et développement de programme (52 % des répondants ayant des responsabilités familiales, comparativement à 34 % des répondants qui n'en ont pas);
- études (49 % des répondants ayant des responsabilités familiales, comparativement à 18 % des répondants qui n'en ont pas);
- opérateur/opératrice de machinerie lourde (44 % des répondants ayant des responsabilités familiales, comparativement à 29 % des répondants qui n'en ont pas);
- travail de gestion (43 % des répondants ayant des responsabilités familiales, comparativement à 27 % des répondants qui n'en ont pas);
- finances (41 % des répondants ayant des responsabilités familiales, comparativement à 27 % des répondants qui n'en ont pas);
- emploi au tribunal (32 % des répondants ayant des responsabilités familiales, comparativement à 17 % des répondants qui n'en ont pas);
- application des lois (27 % des répondants ayant des responsabilités familiales, comparativement à 20 % des répondants qui n'en ont pas).

Étant donné que les répondants ayant déclaré avoir des responsabilités familiales étaient plus susceptibles de manifester de l'intérêt envers divers types de travaux, les variables intermédiaires possibles suivantes ont été examinées :

- variable applicable à la santé physique (si les répondants ont indiqué avoir des problèmes de santé qui les empêcheraient de travailler) : les répondants n'ayant pas déclaré avoir des responsabilités familiales n'étaient pas plus susceptibles, d'un point de vue statistique, de déclarer avoir un problème de santé les empêchant de travailler (26 %) que ceux ayant des responsabilités familiales (23 %);
- variable applicable aux différences entre les sexes : les femmes n'étaient pas significativement plus susceptibles, d'un point de vue statistique, de déclarer avoir des responsabilités familiales (73 %) que les hommes (67 %); et
- variable applicable aux études : les répondants ayant des responsabilités familiales n'étaient pas significativement plus susceptibles, d'un point de vue statistique, de déclarer avoir terminé d'autres études, p. ex. menant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'études postsecondaires (60 %), que ceux n'ayant pas de responsabilités familiales (58 %).

Par conséquent, aucune variable intermédiaire n'a été relevée parmi les variables examinées.

Inscription à un programme d'études : Les répondants qui étaient inscrits à un programme d'études ou de formation au moment du sondage étaient plus susceptibles de manifester de l'intérêt envers des postes dans le secteur de l'éducation (62 % des répondants inscrits à un programme d'études, comparativement à 36 % des répondants qui ne le sont pas) ou des postes de gestion (52 % des répondants inscrits à un programme d'études, comparativement à 36 % des répondants qui ne le sont pas). D'un point de vue statistique, nous n'avons pas constaté de différences importantes dans l'intérêt manifesté envers les autres types de travaux.

Les répondants de différents groupes d'âge et de différentes régions du Nunavut n'étaient pas significativement différents, d'un point de vue statistique, selon leur intérêt à l'égard d'un type de travail.

Raisons de l'intérêt manifesté envers les emplois au gouvernement ou pour le hameau

Les répondants du groupe de discussion ont indiqué que les emplois du gouvernement sont intéressants puisqu'ils croient que ces emplois offrent une bonne sécurité d'emploi et un salaire élevé.

Les réponses spontanées²⁰ des répondants au sondage qui n'étaient pas des employés du gouvernement et qui manifestaient un intérêt envers les emplois du gouvernement ont également déclaré être intéressés par de tels emplois en raison du salaire (26 %). Voir le tableau 2.17. Les commentaires des répondants laissaient entendre que ces derniers étaient plus susceptibles de manifester un intérêt envers les emplois du gouvernement, parce que de tels emplois peuvent avoir une incidence sur l'économie ou la collectivité (15 %) ou être stimulants et intéressants (14 %), plutôt que parce qu'ils fournissent une sécurité d'emploi (9 %).

D'après les commentaires, la perception que les emplois du gouvernement consistent surtout en du travail de bureau est l'une des raisons qui expliquent le manque d'intérêt des répondants envers les emplois du gouvernement.

Toutefois, parmi les répondants au sondage qui n'étaient pas des employés du gouvernement et qui manifestaient un intérêt envers les emplois du gouvernement, le travail de bureau figurait au milieu de la liste des raisons pour lesquelles ce type d'emploi les intéressait. Les répondants au sondage qui n'ont pas de responsabilités familiales étaient deux fois (18 %) plus susceptibles que ceux qui en ont (9 %) de déclarer que le travail de bureau contribuait à l'intérêt qu'ils portaient aux emplois du gouvernement.

Tableau 2.17 : Raisons de l'intérêt manifesté envers les emplois au gouvernement ou pour le hameau

Raisons de l'intérêt	% de répondants
Bonne paye	26 %
Effectuer un travail qui fait une différence sur le plan de l'économie ou la collectivité	15 %
Effectuer un travail intéressant ou stimulant	14 %
Bons avantages sociaux	13 %
Possibilités de formation ou de perfectionnement professionnel	9 %
Sécurité d'emploi	9 %
Travailler dans un bureau	9 %
Logement subventionné	4 %
Possibilité d'avancement ou de promotion	4 %
Dispositions souples	3 %
Horaires de travail prévisibles	3 %
Indemnité de transport, de déplacement ou de déménagement	3 %
Accès au service de garde au travail ou près du travail	3 %
Manque d'autres possibilités d'emploi dans la collectivité	3 %
Autre	3 %
Ne sait pas	16 %
Aucune réponse	5 %

n = 278. (IN_06). Quels aspects du travail au gouvernement ou dans le hameau vous intéressent? (Les totaux donnent un résultat supérieur à 100 %, en raison des réponses multiples.)

²⁰ Les répondants ont répondu à la question ouverte : « Qu'est-ce qui vous intéresse dans le travail au sein du gouvernement ou d'un hameau? », et leurs réponses ont ensuite été classées dans les catégories indiquées dans le tableau 2.15.

Les raisons d'être intéressé par le travail au sein du gouvernement données par les répondants ne varient pas beaucoup, d'un point de vue statistique, selon le sexe, l'âge, la région de résidence ou le groupe linguistique. Cela peut être attribuable à la petite taille des groupes et du grand nombre de choix de réponses.

2.2.3 Intentions antérieures et futures de présenter une demande d'emploi au sein du gouvernement

Les résultats du sondage indiquent qu'il est assez courant pour les répondants de présenter des demandes d'emploi au sein du gouvernement. Environ la moitié (52 %) des répondants qui ne travaillent pas pour le gouvernement ou dans un hameau (62 % de l'échantillon, soit 311 personnes) ont mentionné qu'ils ont déjà cherché un emploi au gouvernement ou dans un hameau. Les répondants qui manifestaient un intérêt à travailler dans au moins un ordre de gouvernement étaient plus susceptibles de déclarer qu'ils avaient recherché un emploi au sein du gouvernement ou d'un hameau (55 % ont effectué une recherche) que ceux qui ne manifestaient aucun intérêt à travailler au sein du gouvernement (31 % ont effectué une recherche). Les répondants ayant déclaré avoir cherché un emploi au sein du gouvernement n'étaient pas significativement différents, d'un point de vue statistique, selon le sexe (51 % des répondants de sexe féminin, 56 % des répondants de sexe masculin), l'âge (53 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 68 % de ceux âgés de 25 à 29 ans, 50 % de ceux âgés de 30 à 54 ans, 52 % de ceux âgés de 55 ans et plus), la région (42 % des répondants d'Iqaluit, 51 % des répondants de Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit, 57 % des répondants du Keewatin, 57 % des répondants de Kitikmeot) ou le groupe linguistique (47 % des répondants entièrement bilingues anglais et inuktitut ou inuinnaqtun, 64 % des répondants bilingues anglais et inuktitut ou inuinnaqtun à l'oral, 60 % des répondants unilingues inuktitut, 49 % des répondants unilingues anglais).

La plupart des répondants ayant recherché un emploi au sein du gouvernement (52 %) ont déclaré qu'ils avaient présenté leur candidature pour un emploi au gouvernement (80 %). La proportion de répondants ayant déclaré avoir présenter leur candidature pour un emploi au gouvernement n'était pas significativement différente, d'un point de vue statistique, selon le sexe (81 % des répondants de sexe féminin, 77 % des répondants de sexe masculin), l'âge (72 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 87 % de ceux âgés de 25 à 29 ans, 81 % de ceux âgés de 30 à 54 ans, 71 % de ceux âgés de 55 ans et plus), la région du Nunavut (70 % des répondants d'Iqaluit, 82 % des répondants de Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit, 76 % des répondants du Keewatin, 80 % des répondants de Kitikmeot) ou le groupe linguistique (73 % des répondants entièrement bilingues, 80 % des répondants bilingues à l'oral, 67 % des répondants unilingues inuktitut, 100 % des répondants unilingues anglais).

Parmi les répondants au sondage qui n'étaient pas des employés du gouvernement (62 %, soit 311 personnes), 57 % ont affirmé qu'ils prévoyaient présenter leur candidature pour un emploi au gouvernement ou d'un hameau au cours de la prochaine année, alors que 43 % n'avaient pas l'intention de le faire. Parmi les répondants qui ne prévoyaient pas présenter leur candidature pour un emploi au gouvernement, 58 % ont affirmé qu'ils en présenteraient une si l'emploi se trouvait dans leur collectivité (38 % n'en présenteraient pas et 4 % ne savaient pas). Parmi tous les répondants au sondage qui ne sont pas des employés du gouvernement, 25 % ont déclaré qu'ils songeraient à présenter leur candidature pour un emploi au gouvernement ou d'un hameau au cours de la prochaine année si cet emploi se trouvait dans leur collectivité.

Les répondants qui n'étaient pas des employés du gouvernement et qui vivaient à Iqaluit étaient moins susceptibles de déclarer qu'ils songeraient à présenter leur candidature pour un emploi au gouvernement ou d'un hameau (33 % de ces répondants vivaient à Iqaluit, comparativement à 63 % des répondants ailleurs dans la région de Baffin, 65 % des répondants dans la région de Keewatin ou 65 % des répondants dans la région de Kitikmeot). Les intentions de présenter une candidature pour un emploi au gouvernement au cours de la prochaine année ne varient pas beaucoup d'un point de vue statistique, selon le sexe (61 % des répondants de sexe féminin, 62 % des répondants de sexe masculin), l'âge (63 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 70 % des répondants âgés de 25 à 29 ans, 63 % des répondants âgés de 30 à 54 ans, 49 % des répondants âgés de 55 et plus) ou le groupe linguistique (69 % des répondants entièrement bilingues, 62 % des répondants bilingues à l'oral, 59 % des répondants unilingues inuktitut, 67 % des répondants unilingues anglais). De plus, les répondants n'étaient pas plus susceptibles de déclarer leur volonté de présenter une candidature pour un emploi au gouvernement dans leur collectivité, selon le sexe (59 % des répondants de sexe féminin, 62 % des répondants de sexe masculin), l'âge (53 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 69 % de ceux âgés de 25 à 29 ans, 68 % de ceux âgés de 30 à 54 ans, 43 % de ceux âgés de 55 ans et plus), la région (44 % des répondants d'Iqaluit, 65 % des répondants de Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit, 53 % des répondants du Keewatin, 71 % des répondants de Kitikmeot) ou les groupes linguistiques (75 % des répondants entièrement bilingues, 66 % des répondants bilingues à l'oral, 47 % des répondants unilingues inuktitut, 48 % des répondants unilingues anglais).

Sources d'information sur les possibilités d'emploi au sein du gouvernement

Selon l'échantillon total des répondants au sondage, ceux-ci ont déclaré qu'ils avaient recherché un emploi au sein du gouvernement dans l'Internet (26 %), sur les babillards communautaires (23 %), dans le hameau (22 %), dans les sources du gouvernement du Nunavut (20 %) [comme le site Web et les circulaires du gouvernement du Nunavut] ou dans les journaux (22 %). Les répondants étaient plus susceptibles de déclarer avoir cherché des possibilités d'emploi dans l'Internet :

- s'ils vivaient à Iqaluit (43 %) et dans la région du Keewatin (33 %), comparativement aux résidents du restant de la région de Baffin (19 %). Les résidents de Kitikmeot n'étaient pas très différents, d'un point de vue statistique, des autres groupes (25 %);
- s'ils étaient entièrement bilingues anglais et dans une langue inuite (inuktitut ou inuinnaqtun) [41 %], comparativement aux répondants bilingues anglais et dans une langue inuite à l'oral (25 %) et aux répondants unilingues inuktitut (13 %). Les répondants unilingues anglais n'étaient pas très différents, d'un point de vue statistique, des autres groupes (32 %);
- s'ils participaient aux activités culturelles inuites (31 %), comparativement aux répondants qui ne participaient pas aux activités culturelles (16 %);
- s'ils étaient inscrits à un programme d'études au moment du sondage (36 %), comparativement aux répondants qui n'étaient pas inscrits à un programme d'études (26 %);
- s'ils étaient, au moment du sondage, des employés du gouvernement (38 %), comparativement aux répondants qui avaient travaillé pour le gouvernement dans le passé (23 %) ou à ceux qui n'avaient jamais travaillé pour le gouvernement (20 %).

Les différences entre les groupes d'âge, les sexes et les programmes d'études n'étaient pas très importantes, d'un point de vue statistique, selon la probabilité déclarée de chercher un emploi au sein du gouvernement dans l'Internet :

- les répondants âgés de 18 à 24 ans (22 %), de 25 à 29 ans (38 %), de 30 à 54 ans (29 %) et de 55 ans et plus (19 %) ont déclaré qu'ils chercheraient un emploi au sein du gouvernement dans l'Internet;
- les répondants de sexe féminin (31 %) et les répondants de sexe masculin (22 %) ont déclaré qu'ils chercheraient un emploi au sein du gouvernement dans l'Internet;
- les répondants inscrits à un programme d'études ou à une formation au moment du sondage (36 %) et ceux qui ne sont pas inscrits à un programme d'études (26 %) ont déclaré qu'ils chercheraient un emploi au sein du gouvernement dans l'Internet.

Les répondants étaient plus susceptibles de déclarer avoir cherché des possibilités d'emploi par l'intermédiaire du hameau local ou des sources du gouvernement du Nunavut :

- s'ils vivaient dans la région du Keewatin (30 %), comparativement aux répondants qui vivaient dans la région de Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit (16 %). Les résidents d'Iqaluit (28 %) et de Kitikmeot (18 %) n'étaient pas différents, d'un point de vue statistique, des autres groupes;
- s'ils étaient des répondants unilingues inuktitut (40 %), comparativement aux répondants unilingues anglais (17 %) et entièrement bilingues anglais et inuktitut ou inuinnaqtun (17 %). Les répondants bilingues à l'oral n'étaient pas très différents, d'un point de vue statistique, des autres groupes (26 %);
- s'ils n'étaient pas inscrits à un programme d'études au moment du sondage (27 %), comparativement aux répondants qui étaient inscrits à un programme d'études (13 %);
- s'ils n'étaient pas, au moment du sondage, des employés du gouvernement (31 % qui n'avaient jamais travaillé pour le gouvernement et 30 % qui avaient déjà travaillé pour le gouvernement dans le passé), comparativement aux employés actuels du gouvernement (15 %).

Tableau 2.18 : Source de renseignements sur les possibilités d'emploi

Source	% de répondants
Internet	26 %
Babillards communautaires	23 %
Bureau local du hameau	22 %
Publicités dans le journal	22 %
Gouvernement du Nunavut	20 %
Radio	8 %
Gouvernement du Canada	6 %
Prises de contact directes avec les employeurs possibles	6 %
Amis ou proches	5 %
Conseils à l'école/orienteur/orienteuse	3 %
Facebook	3 %
Bureau de placement	2 %
Magazines	2 %
Autre	5 %
Ne sait pas	4 %
Aucune réponse	4 %

n = 500. (DE_04). Où chercheriez-vous à trouver de l'information au sujet des possibilités d'emploi actuelles? (Il est possible que la somme des pourcentages ne donne pas 100 %, en raison des réponses multiples.) Les réponses comptant moins de cinq répondants ont été exclues, afin de préserver la confidentialité.

2.2.4 Importance de la langue et de la culture inuites en milieu de travail

Répondants qui ne sont pas des employés du gouvernement

Parmi les répondants qui ne sont pas des employés du gouvernement (62 % de l'échantillon, soit 311 personnes), la plupart croyaient que le fait d'avoir des collègues qui parlent inuktitut ou inuinnaqtun (61 %) et qui comprennent la culture ou la société inuite (69 %) était très important. Voir le tableau 2.19. Travailler dans un environnement où l'inuktitut ou l'iuinnaqtun est parlé est plus important chez les répondants âgés de 30 à 54 ans (86 %) et de 55 ans et plus (92 %) que chez les répondants âgés de 18 à 24 ans (66 %). Les répondants âgés de 25 à 29 ans n'étaient pas très différents, d'un point de vue statistique, des autres groupes (81 %).

La proportion de répondants qui croyaient qu'il était très ou plutôt important de travailler avec des personnes qui parlent inuktitut ou inuinnaqtun n'a pas beaucoup variée, d'un point de vue statistique, selon le sexe (86 % des répondants de sexe féminin, 81 % des répondants de sexe masculin), la région (91 % des répondants d'Iqaluit, 83 % des répondants de Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit, 87 % des répondants du Keewatin, 78 % des répondants de Kitikmeot) ou le groupe linguistique (91 % de répondants entièrement bilingues, 82 % de répondants bilingues à l'oral, 94 % des répondants unilingues inuktitut, 72 % des répondants unilingues anglais). De même, la proportion de répondants qui croyaient qu'il était très ou plutôt important de travailler avec des personnes qui comprennent la culture et la société inuites n'était pas significativement différente, d'un point de vue statistique, selon le sexe (91 % des répondants de sexe féminin, 87 % des répondants de sexe masculin), l'âge (80 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 84 % de ceux âgés de 25 à 29 ans, 91 % de ceux âgés de 30 à 54 ans, 96 % de ceux âgés de 55 ans et plus), la région (91 % des répondants d'Iqaluit, 91 % des répondants de Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit, 84 % des répondants du Keewatin, 92 % des répondants de Kitikmeot) ou le groupe linguistique (98 % des répondants entièrement bilingues, 88 % des répondants bilingues à l'oral, 94 % des répondants unilingues inuktitut, 91 % des répondants unilingues anglais).

Tableau 2.19 : Importance de la langue et de la culture en milieu de travail

Importance de...	Très important	Plutôt important	Neutre	Pas très important	Pas important du tout	Ne sait pas
Collègues qui parlent inuktitut ou inuinnaqtun	61 %	19 %	14 %	–	–	4 %
Travailler dans un environnement où les employés comprennent la culture et la société inuites	69 %	17 %	8 %	2 %	–	3 %

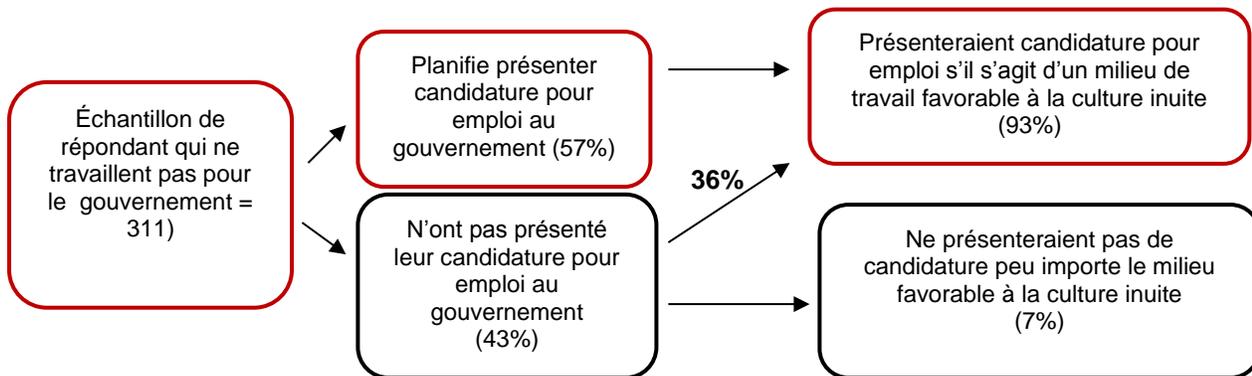
n = 311. (IN_10). Dans quelle mesure est-il important pour vous de travailler dans un milieu où les gens parlent l'inuktitut ou l'iuinnaqtun la plupart du temps? (Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas totaliser 100 %.)

n = 311. (IN_13). Dans quelle mesure est-il important pour vous de travailler dans un milieu où les gens comprennent la culture, la société et l'économie inuites? (Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas totaliser 100 %.)

Remarque : un tiret indique que le contenu de la cellule a été retiré pour maintenir la confidentialité des répondants.

Parmi les répondants ayant déclaré ne pas avoir l'intention de présenter leur candidature au gouvernement ou dans un hameau (43 % des répondants qui ne sont pas des employés du gouvernement), 83 % ont mentionné qu'ils le feraient s'ils savaient qu'il s'agit d'un milieu de travail favorable à la culture inuite. Sur l'ensemble des répondants qui ne sont pas des employés du gouvernement (62 %, soit 311 personnes), 36 % ont indiqué qu'ils présenteraient leur candidature s'ils savaient qu'il s'agit d'un milieu de travail favorable à la culture inuite. La relation entre les plans visant à présenter une candidature au gouvernement et les milieux de travail favorables à la culture est démontrée dans la Figure 2.20.

Figure 2.20 : Relations entre les intentions de présenter une candidature au gouvernement et les milieux de travail favorables à la culture



Bien que les répondants qui manifestaient un intérêt envers les emplois du gouvernement étaient plus susceptibles d'affirmer qu'ils présenteraient leur candidature pour un emploi au cours de la prochaine année s'ils savaient qu'il s'agit d'un milieu de travail favorable à la culture inuite (93 %), les répondants qui ne manifestaient pas un intérêt envers de tels emplois (77 %) étaient également très susceptibles d'affirmer qu'ils présenteraient leur candidature pour un emploi si le milieu de travail était favorable à la culture inuite. Les répondants ayant des responsabilités familiales étaient plus susceptibles de présenter leur candidature pour un emploi dans un milieu de travail qu'ils savent favorable à la culture inuite (94 %) que les répondants n'ayant pas de responsabilités familiales (82 %).

La probabilité déclarée de présenter une candidature pour un emploi au gouvernement si l'on sait que le milieu de travail est favorable à la culture inuite n'est pas très différente, d'un point de vue statistique, entre les groupes, selon le sexe, l'âge, la région ou la langue. Voir le tableau 2.21²¹.

²¹ Il est à noter que la taille des groupes est peut-être trop petite pour pouvoir relever des différences statistiquement importantes entre les groupes linguistiques.

Tableau 2.21 : Probabilité de présenter une candidature pour un emploi au gouvernement si l'on sait que le milieu de travail est favorable à la culture inuite

Caractéristique	% de répondants qui seraient intéressés
Sexe	
Femme	89 %
Homme	92 %
Âge	
18 à 24 ans	100 %
25 à 29 ans	88 %
30 à 54 ans	94 %
55 ans et plus	78 %
Région	
Iqaluit	93 %
Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit)	90 %
Keewatin	84 %
Kitikmeot	96 %
Langue	
Entièrement bilingue	95 %
Bilingue à l'oral	88 %
Unilingue en anglais	95 %
Unilingue en inuktitut	77 %

n = 133. (IN_15). Est-ce que vous présenteriez votre candidature pour un emploi au gouvernement si vous saviez qu'il s'agit d'un milieu de travail dans lequel la culture inuite est soutenue?

En effet, les répondants du groupe de discussion ont indiqué que des relations de travail positives, renforcées par la collaboration avec des personnes qui connaissent la culture du Nunavut et la culture inuite, constituaient un facteur qui influençait leur intérêt à l'égard des emplois du gouvernement.

Employés du gouvernement

Les répondants qui étaient des employés du gouvernement au moment du sondage (38 % de l'échantillon, soit 189 personnes) étaient principalement des femmes âgées de 30 à 54 ans. Voir le tableau 2.22. Environ un tiers des répondants vivaient au Keewatin et un cinquième vivaient à Kitikmeot. Ils ont le plus souvent déclaré être à l'aise de parler au moins en anglais et en inuktitut (bilingues à l'oral); sinon, ils ont déclaré être à l'aise de lire et d'écrire en anglais et en inuktitut (entièrement bilingues). La plupart des répondants qui étaient des employés du gouvernement au moment du sondage ont déclaré avoir au moins terminé des études ou une formation de niveau secondaire.

Tableau 2.22 : Caractéristiques démographiques des employés du gouvernement

Caractéristique	% des répondants qui sont des employés du gouvernement
Sexe	
Femme	69 %
Homme	31 %
Âge	
18 à 24 ans	10 %
25 à 29 ans	12 %
30 à 54 ans	64 %
55 ans et plus	14 %
Région	
Iqaluit	23 %
Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit)	28 %
Keewatin	32 %
Kitikmeot	18 %
Langue	
Entièrement bilingue	32 %
Bilingue à l'oral	32 %
Unilingue en anglais	25 %
Unilingue en inuktitut	11 %
Réussite scolaire	
A fait des études supplémentaires ou a suivi des cours de formation	69 %
Diplôme d'études secondaires ou certificat équivalent	17 %
Aucun diplôme d'études secondaires ou certificat équivalent, ou aucune étude ou formation supplémentaire	14 %

n = 189.

En général, il était très important pour les répondants qui étaient des employés du gouvernement au moment du sondage que le milieu de travail du gouvernement ou du hameau soit favorable à la culture inuite. Les répondants accordaient presque autant d'importance (très important ou assez important) au fait que leurs collègues (89 %) et leurs superviseurs (87 %) soutiennent la culture inuite en milieu de travail. Voir le tableau 2.23.

Tableau 2.23 : Importance du soutien de la culture inuite dans le milieu de travail

Est-ce important pour vous...	Très important	Plutôt important	Neutre	Pas important
que vos collègues soutiennent la culture inuite dans votre milieu de travail?	74 %	15 %	7 %	3 %
que votre superviseur(e) soutienne la culture inuite dans votre milieu de travail?	75 %	12 %	8 %	5 %

n = 189. (SE_13a & SE_14a). (Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas totaliser 100 %.) Les réponses comptant moins de cinq répondants ont été exclues, afin de préserver la confidentialité. Remarque : La catégorie « Pas important » comprend les réponses « Pas très important » et « Pas du tout important ».

Les répondants qui étaient entièrement bilingues en anglais et en inuktitut ou en inuinnaqtun étaient plus susceptibles que leurs homologues unilingues anglais de déclarer que le fait que les collègues soutiennent la culture inuite en milieu de travail était très ou plutôt important. Voir le

tableau 2.24. Les répondants bilingues et unilingues inuktitut à l'oral n'étaient pas très différents, du point de vue statistique, des répondants entièrement bilingues.

La proportion des répondants travaillant au gouvernement ayant déclaré qu'il était assez ou plutôt important que leurs collègues soient favorables à la culture inuite ne varie pas beaucoup, du point de vue statistique, selon le sexe, l'âge ou la région. Voir le tableau 2.24.

Tableau 2.24 : Employés du gouvernement pour qui le soutien des collègues à la culture inuite était très ou plutôt important

Caractéristique	% des répondants qui croyaient que le soutien des collègues était très ou plutôt important
Langue	
Entièrement bilingue	98 %
Bilingue à l'oral	92 %
Unilingue en anglais	81 %
Unilingue en inuktitut	88 %
Sexe	
Femme	88 %
Homme	93 %
Âge	
18 à 24 ans	82 %
25 à 29 ans	82 %
30 à 54 ans	91 %
55 ans et plus	100 %
Région	
Iqaluit	90 %
Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit)	86 %
Keewatin	95 %
Kitikmeot	85 %

$n = 189$. (SE_14a). Dans quelle mesure est-il important pour vous que vos collègues soutiennent la culture inuite dans votre milieu de travail?

De même, la proportion de répondants ayant déclaré qu'il était assez ou plutôt important que leur superviseur soutienne la culture inuite ne variait pas beaucoup, d'un point de vue statistique, selon le sexe (84 % des répondants de sexe féminin, 93 % des répondants de sexe masculin), l'âge (78 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 81 % des répondants âgés de 25 à 29 ans, 89 % des répondants âgés de 30 à 54 ans, 88 % des répondants âgés de 55 ans et plus), la région (95 % des répondants vivant à Iqaluit, 83 % des répondants vivant à Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit, 91 % des répondants vivant à Keewatin, 76 % des répondants vivant à Kitikmeot) ou la langue (94 % des répondants entièrement bilingues, 84 % des répondants bilingues à l'oral, 77 % des répondants unilingues inuktitut, 88 % des répondants unilingues anglais).

La relation entre l'importance que les superviseurs ou les collègues soutiennent la culture inuite et la satisfaction des employés du gouvernement à l'égard du milieu de travail a également été examinée. Bien qu'aucun lien significatif sur le plan statistique n'était évident, cela peut être attribuable à la petite taille des échantillons puisque la plupart des répondants ayant indiqué que le soutien des superviseurs était assez ou très important ont convenu (d'accord et tout à fait d'accord) qu'ils appréciaient leur milieu de travail actuel (87 %, appui des superviseurs, et 88 %, appui des collègues).

Supervision : Environ un tiers (37 %) des répondants employés du gouvernement (38 % de l'échantillon, soit 189 personnes) ont déclaré qu'ils étaient supervisés par une personne d'origine inuite alors que 62 % ont indiqué qu'ils n'étaient pas supervisés par une personne d'origine inuite.²² Les répondants de sexe masculin ont plus souvent déclaré qu'ils étaient supervisés par une personne d'origine inuite (53 %) que les répondants de sexe féminin (30 %). La proportion de répondants ayant déclaré être supervisés par une personne d'origine inuite ne variait pas beaucoup, d'un point de vue statistique, en fonction de l'âge (59 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 55 % des répondants âgés de 25 à 29 ans, 32 % des répondants âgés de 30 à 54 ans, 35 % des répondants âgés de 55 ans et plus), de la région (24 % des répondants vivant à Iqaluit, 50 % des répondants vivant à Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit, 34 % des répondants vivant à Keewatin, 41 % des répondants vivant à Kitikmeot) ou de la langue (31 % des répondants entièrement bilingues, 44 % des répondants bilingues à l'oral, 50 % des répondants unilingues inuktitut, 32 % des répondants unilingues anglais).

Les différences entre les sexes en ce qui concerne les employés du gouvernement ayant déclaré ou non être supervisés par une personne d'origine inuite et ayant eu la possibilité d'en apprendre davantage sur la culture inuite au travail sont peut-être liées à l'ordre de gouvernement au sein duquel ils travaillent. Les femmes étaient plus susceptibles de travailler pour le gouvernement du Nunavut (73 % des répondants de sexe féminin, comparativement à 40 % des répondants de sexe masculin) alors que les hommes étaient plus susceptibles de travailler pour un hameau ou la ville d'Iqaluit (51 % des répondants de sexe masculin étaient employés par un hameau ou la ville d'Iqaluit, comparativement à 18 % des répondants de sexe féminin). Voir la section 2.5.2.

Possibilités d'en apprendre davantage sur la culture inuite : La plupart des répondants employés par le gouvernement ont déclaré qu'il existait des possibilités d'en apprendre davantage sur la culture inuite dans leur milieu de travail du gouvernement ou du hameau (71 %). Les répondants de sexe féminin ont plus souvent déclaré qu'il existait des possibilités d'en apprendre davantage sur la culture inuite dans leur milieu de travail (78 %) que les répondants de sexe masculin (63 %). Le sondage n'a révélé aucune différence notable, du point de vue statistique, entre les répondants entièrement bilingues en anglais et en inuktitut ou inuinnaqtun (85 %), les répondants bilingues à l'oral (75 %), les répondants unilingues inuktitut (67 %) et les répondants unilingues anglais (68 %). De plus, il n'y avait aucune différence significative, d'un point de vue statistique, selon l'âge (78 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 50 % des répondants âgés de 25 à 29 ans, 77 % des répondants âgés de 30 à 54 ans, 84 % des répondants âgés de 55 ans et plus) ou la région (79 % des répondants vivant à Iqaluit, 73 % des résidents vivant à Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit, 75 % des répondants vivant à Keewatin, 66 % des répondants vivant à Kitikmeot).

Importance de l'utilisation de l'inuktitut ou de l'inuinnaqtun dans la fonction publique

La plupart (71 %) des répondants employés du gouvernement (38 % de l'échantillon, soit 189 personnes) considèrent très important de pouvoir utiliser l'inuktitut ou l'inuinnaqtun au travail s'ils le souhaitent (voir le tableau 2.25). Une majorité pense qu'il est également très important que les superviseurs (52 %) et les collègues (60 %) utilisent l'inuktitut ou l'inuinnaqtun.

²² Le reste des répondants ont choisi de ne pas répondre à cette question.

Tableau 2.25 : Importance de l'utilisation de la langue inuite en milieu de travail

Est-ce important pour vous...	Très important	Plutôt important	Neutre	Pas important
d'être en mesure de recourir à l'inuktitut ou l'inuinnaqtun au travail?	71 %	16 %	7 %	5 %
que votre superviseur parle l'inuktitut ou l'inuinnaqtun?	52 %	23 %	13 %	10 %
que vos collègues parlent l'inuktitut ou l'inuinnaqtun?	60 %	24 %	12 %	4 %

$n = 189$. (SE_10 & SE_13b & SE_14b). (Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas totaliser 100 %.)

Pour des raisons de confidentialité, les réponses comptant moins de cinq répondants ont été exclues. Remarque : La catégorie « Pas important » comprend les réponses « Pas très important » et « Pas du tout important ».

Être capable de parler l'inuktitut ou l'inuinnaqtun au travail est particulièrement important (plutôt important et très important) selon les répondants employés du gouvernement âgés de 30 à 54 ans et de 55 ans et plus, comparativement aux répondants âgés de 25 à 29 ans et de 18 à 24 ans. De même, les répondants âgés de 18 à 24 ans, de 30 à 54 ans et de 55 ans et plus, sont plus nombreux à déclarer que le fait d'avoir un superviseur qui parle l'inuktitut ou l'inuinnaqtun est important, que ceux âgés de 25 à 29 ans (voir le tableau 2.26).

En outre, les répondants employés du gouvernement qui ne poursuivent pas d'études au moment de l'enquête sont plus enclins à répondre que le fait de pouvoir parler inuktitut ou inuinnaqtun au travail est important (92 %) que ceux qui poursuivent des études (77 %).

Le sexe, la région de résidence ou la langue du répondant n'a pas une incidence significative sur la proportion de ceux qui considèrent qu'être capable de parler inuktitut ou inuinnaqtun au travail, qu'avoir un superviseur capable de parler inuktitut ou inuinnaqtun et qu'avoir des collègues capables de parler inuktitut ou inuinnaqtun est important. L'âge n'a pas non plus une incidence significative sur l'importance accordée au fait d'avoir des collègues qui parlent inuktitut ou inuinnaqtun (voir le tableau 2.26).

Tableau 2.26 : Importance accordée par les employés du gouvernement au fait de parler l'inuktitut ou l'inuinnaqtun au travail, d'avoir des superviseurs qui parlent l'inuktitut ou l'inuinnaqtun et d'avoir des collègues qui parlent l'inuktitut ou l'inuinnaqtun

Caractéristique	% des répondants pour qui cette caractéristique est assez ou très importante
Importance de pouvoir utiliser l'inuktitut ou l'inuinnaqtun au travail	
Âge	
18 à 24 ans	72 %
25 à 29 ans	68 %
30 à 54 ans	91 %
55 ans et plus	100 %
Langue	
Entièrement bilingue	89 %
Bilingue à l'oral	92 %
Unilingue en anglais	73 %
Unilingue en inuktitut	89 %

Caractéristique	% des répondants pour qui cette caractéristique est assez ou très importante
Sexe	
Femme	88 %
Homme	86 %
Région	
Iqaluit	83 %
Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit)	92 %
Keewatin	88 %
Kitikmeot	82 %
Importance que votre superviseur parle l'inuktitut ou l'inuinnaqtun	
Âge	
18 à 24 ans	72 %
25 à 29 ans	50 %
30 à 54 ans	78 %
55 ans et plus	96 %
Langue	
Entièrement bilingue	78 %
Bilingue à l'oral	72 %
Unilingue en anglais	74 %
Unilingue en inuktitut	83 %
Sexe	
Femme	74 %
Homme	83 %
Région	
Iqaluit	66 %
Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit)	83 %
Keewatin	81 %
Kitikmeot	76 %
Importance que vos collègues parlent l'inuktitut ou l'inuinnaqtun	
Âge	
18 à 24 ans	78 %
25 à 29 ans	68 %
30 à 54 ans	85 %
55 ans et plus	92 %
Langue	
Entièrement bilingue	87 %
Bilingue à l'oral	88 %
Unilingue en anglais	76 %
Unilingue en inuktitut	89 %
Sexe	
Femme	85 %
Homme	83 %
Région	
Iqaluit	79 %
Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit)	79 %
Keewatin	92 %
Kitikmeot	85 %

n = 189. (SE_10, & SE_13b, & SE_14b).

Utilisation de l'inuktitut ou de l'inuinnaqtun dans la fonction publique

Bien que 71 % des répondants employés du gouvernement (38 % de l'échantillon, soit 189 personnes) pensent qu'il est très important de pouvoir utiliser l'inuktitut ou l'inuinnaqtun au travail, ceux capables d'utiliser ces langues en permanence (35 %) ou la plupart du temps (31 %) sont moins nombreux (66 %) [voir le tableau 2.27]. La capacité de travailler en inuktitut ou en inuinnaqtun en permanence ou la plupart du temps est plus répandue parmi ceux qui habitent dans les régions de Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit) [83 %] et de Keewatin (76 %), que parmi ceux qui vivent à Iqaluit (45 %) ou Kitikmeot (45 %). Cette faculté est également plus répandue parmi les répondants âgés de 30 à 54 ans (72 %) et de 55 ans et plus (73 %) par rapport à ceux âgés de 25 à 29 ans (36 %) et de 18 à 24 ans (56 %). Le sexe des répondants ne fait pas une différence significative quand il s'agit de pouvoir travailler en inuktitut ou en inuinnaqtun en permanence ou la plupart du temps (67 % pour les femmes et 64 % pour les hommes).

Tableau 2.27 : Utilisation de la langue inuite en milieu de travail

Dans votre lieu de travail, à quelle fréquence...	Toujours	La plupart du temps	Parfois	Rarement	Jamais	Aucune réponse
Êtes-vous capable de travailler en inuktitut ou en inuinnaqtun?	35 %	31 %	20 %	7 %	7 %	-
Un traducteur ou un interprète est-il disponible en cas de besoin?	41 %	21 %	16 %	7 %	12 %	3 %

$n = 189$. (SE_11 & SE_12). (Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas totaliser 100 %.)

Remarque : Un tiret indique que le contenu de la cellule a été retiré pour maintenir la confidentialité des répondants.

Comme indiqué précédemment, 60 % des répondants employés du gouvernement pensent qu'il est très important que leurs collègues parlent l'inuktitut ou l'inuinnaqtun, et 92 % signalent que leurs collègues parlent une langue inuite, au moins parfois. À l'inverse, seulement 40 % des répondants déclarent que leur superviseur est capable de parler l'inuktitut ou l'inuinnaqtun (voir le tableau 2.28).

Les femmes sont plus nombreuses (65 %) que les hommes (44 %) à déclarer que leur superviseur ne parle jamais l'inuktitut ou l'inuinnaqtun. Les répondants qui résident à Iqaluit ont plus tendance à dire que leur superviseur ne parle pas l'inuktitut ou l'inuinnaqtun (85 %) que ceux qui vivent ailleurs dans la région de Baffin (47 %) ou de Keewatin (46 %). Les répondants de la région de Kitikmeot (61 %) ne sont pas très différents d'un point de vue statistique des autres groupes. La différence n'est pas significative du point de vue statistique entre les groupes linguistiques pour ceux qui disent que leur superviseur ne parle jamais l'inuktitut ou l'inuinnaqtun (62 % parmi ceux qui sont entièrement bilingues, 48 % parmi ceux qui sont bilingues à l'oral, 41 % parmi ceux qui ne parlent que l'inuktitut, 75 % parmi ceux qui ne parlent que l'anglais). L'absence de différence du point de vue statistique peut être due à la taille réduite des échantillons.²³ Le sexe et l'âge ne sont pas non plus déterminants du point de vue

²³ La taille des échantillons était trop petite pour pouvoir rapporter les différences entre les groupes linguistiques quant à l'utilisation déclarée de l'inuktitut et l'inuinnaqtun par leurs collègues tout en préservant la confidentialité des répondants.

statistique. Les statistiques ne sont pas très différentes selon le sexe, l'âge ou la région des répondants sur la fréquence à laquelle leurs collègues parlent l'inuktitut ou l'inuinnaqtun.²⁴

Tableau 2.28 : Utilisation de la langue inuite par les collègues et les superviseurs

Parlent l'inuktitut ou l'inuinnaqtun tout le temps	Parlent l'inuktitut ou l'inuinnaqtun la plupart du temps	Parlent parfois l'inuktitut ou l'inuinnaqtun	Ne parlent jamais l'inuktitut ou l'inuinnaqtun ou en sont incapables	Ne sait pas	Parlent l'inuktitut ou l'inuinnaqtun tout le temps
23 %	37 %	32 %	6 %	–	23 %
14 %	11 %	15 %	56 %	3 %	14 %

$n = 189$. (SE_15 & SE_16a). (Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas totaliser 100 %.)

Remarque : Un tiret indique que le contenu de la cellule a été retiré pour maintenir la confidentialité des répondants.

La répartition de la connaissance de l'inuktitut et de l'inuinnaqtun entre les collègues et les superviseurs des répondants est approfondie dans les conclusions (section 3).

2.3 Disponibilité

2.3.1 Récapitulatif de la disponibilité

La section suivante présente les conclusions sur la disponibilité des Inuit du Nunavut pour travailler dans la fonction publique. Les conclusions tiennent compte de la disponibilité des répondants tout au long de l'année, des obstacles à leur disponibilité et des facteurs qu'ils considèrent avoir une incidence sur leur faculté à déménager en vue d'occuper un emploi.

Environ un tiers des répondants qui ne sont pas employés par le gouvernement (62 % de l'échantillon, soit 311 personnes) mentionnent qu'ils sont trop occupés pour travailler pour le gouvernement ou un hameau (30 %), tandis qu'un quart (23 %) font état de problèmes de santé qui les empêchent de travailler dans la fonction publique. Presque la moitié des répondants pensent qu'ils sont disponibles pour travailler pour le gouvernement ou un hameau en tout temps de l'année (46 %), tandis qu'un cinquième d'entre eux sont disponibles la plupart du temps dans l'année (20 %).

Les participants au groupe de discussion considèrent que certains obstacles freinent leur capacité à travailler pour le gouvernement, comme le fait de s'occuper des membres de leur famille, la difficulté à faire reconnaître leurs compétences auprès d'employeurs, des problèmes de santé mentale et physique, des casiers judiciaires, l'impression que le gouvernement préfère employer des personnes originaires de l'extérieur du Nunavut, les horaires de travail et le fait de ne pas pouvoir déménager.

2.3.2 Disponibilité à travailler pour le gouvernement

Il a été demandé aux participants au groupe de discussion d'expliquer leur interprétation du concept de disponibilité à travailler. D'après eux, être disponible pour travailler signifie vouloir

²⁴ La taille des échantillons était trop petite pour permettre une analyse fiable des sous-groupes en fonction de la langue.

accepter un emploi, être prêt à s'engager dans cet emploi et entreprendre des formations supplémentaires en cas de besoin. Ils croient aussi que l'accès à des services de garde ou à des services aux aînés abordables et de qualité (p. ex. garderies, soins à domicile, maison de retraite) est essentiel pour être disponible pour travailler.

Environ un tiers (30 %) des répondants à l'enquête qui ne travaillent pas pour le gouvernement (62 % de l'échantillon, soit 311 personnes) se disent trop occupés pour être disponibles pour travailler pour le gouvernement ou un hameau, tandis qu'un tiers précisent qu'ils ne sont pas trop occupés (32 %). Le tiers restant (32 %) ne se prononce pas sur le fait d'être trop occupé ou non.²⁵

La mesure dans laquelle les répondants se disent trop occupés pour travailler pour le gouvernement ou un hameau n'est pas reliée statistiquement au fait d'avoir des responsabilités familiales (32 % de ceux ayant des responsabilités familiales sont trop occupés, par rapport à 28 % pour ceux sans responsabilités familiales), de s'occuper d'activités culturelles (29 % de ceux qui participent à des activités culturelles sont trop occupés, par rapport à 35 % pour ceux qui ne participent pas à des activités culturelles) ou d'occuper un emploi (30 % de ceux qui occupent un emploi sont trop occupés, par rapport à 32 % de ceux qui n'occupent pas un emploi). Cette proportion ne varie pas beaucoup non plus, d'un point de vue statistique, selon le sexe (30 % des femmes, 32 % des hommes), l'âge (35 % des répondants de 18 à 24 ans, 30 % des répondants de 25 à 29 ans, 27 % des répondants de 30 à 54 ans, 36 % des répondants de 55 ans et plus), la région (21 % des répondants vivant à Iqaluit, 32 % des répondants vivant à Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit, 27 % des répondants vivant à Keewatin, 37 % des répondants vivant à Kitikmeot) ou la langue (30 % des répondants entièrement bilingues, 32 % des répondants bilingues à l'oral, 41 % des répondants ne parlant qu'inuktitut et 23 % des répondants ne parlant qu'anglais).

Comme en témoigne le tableau 2.29, presque la moitié des répondants qui ne travaillent pas pour le gouvernement pensent qu'ils sont disponibles pour travailler pour le gouvernement ou un hameau n'importe quand au cours de l'année (46 %), tandis qu'un cinquième d'entre eux sont disponibles pendant la plupart des mois de l'année (20 %).²⁶

La proportion de répondants qui déclarent être disponibles pour travailler n'importe quand au cours de l'année ne varie pas beaucoup, d'un point de vue statistique, selon le sexe (45 % de femmes, 53 % d'hommes), l'âge (43 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 54 % des répondants âgés de 25 à 29 ans, 48 % des répondants âgés de 30 à 54 ans, 50 % des répondants âgés de 55 ans et plus), la région (43 % des répondants vivant à Iqaluit, 48 % des répondants vivant à Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit, 49 % des répondants vivant à Keewatin, 50 % des répondants vivant à Kitikmeot) ou la langue (44 % des répondants entièrement bilingues, 46 % des répondants bilingues à l'oral, 61 % des répondants ne parlant qu'inuktitut, 49 % des répondants ne parlant qu'anglais).

Tableau 2.29 : Disponibilité pour travailler

Disponibilité	% de répondants
N'importe quand au cours de l'année	46 %

²⁵ Deux pour cent (2 %) des répondants ne le savaient pas ou ont choisi de ne pas répondre.

²⁶ La régression des probits quant à la disponibilité des répondants pour occuper un poste au sein du gouvernement qui a été effectuée en fonction du sexe, de la région de résidence et du niveau d'études des répondants n'a pas permis d'établir un modèle statistiquement significatif ayant une valeur explicative.

Pendant la plupart des mois de l'année	20 %
Pendant quelques mois au cours de l'année seulement	13 %
Probablement pas disponible	11 %
Jamais	6 %
Ne sait pas	4 %

n = 311. (AV_02). Est-ce que vous seriez disponible pour un travail au gouvernement ou dans le hameau... (Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas totaliser 100 %.)

La plupart des répondants qui se disent disponibles pour travailler pour le gouvernement ou un hameau au moins à certains temps de l'année (79 %) pourraient travailler à plein temps (74 %), alors qu'une minorité pourrait travailler à temps partiel (22 %), à l'occasion (19 %) ou sur appel (13 %).²⁷ La durée pendant laquelle les répondants considèrent pouvoir travailler n'est pas liée au sexe, à l'âge, à la région de résidence ou à la langue. Par exemple, les proportions de répondants disponibles pour travailler à plein temps sont similaires, indépendamment du sexe (73 % de femmes, 76 % d'hommes), de l'âge (73 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 85 % de ceux âgés de 25 à 29 ans, 75 % de ceux âgés de 30 à 54 ans, 66 % de ceux âgés de 55 ans et plus), de la région (79 % des répondants d'Iqaluit, 73 % des répondants de Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit, 75 % des répondants de Keewatin, 75 % des répondants de Kitikmeot) ou de la langue (81 % des répondants entièrement bilingues, 74 % des répondants bilingues à l'oral, 67 % des répondants ne parlant qu'inuktitut, 76 % des répondants ne parlant qu'anglais).

Obstacles à la disponibilité et considérations liées au déménagement

Les participants au groupe de discussion considèrent que les facteurs suivants font obstacle à leur disponibilité à travailler :

- le fait de s'occuper des membres de leur famille, y compris les enfants et les aînés;
- la difficulté à faire reconnaître leurs compétences au moyen d'un curriculum vitae en raison d'un manque d'expérience de travail ou de qualifications officielles;
- des problèmes de santé mentale ou physique;
- l'existence de casiers judiciaires, car ils estimaient que les personnes ayant un casier judiciaire ne seraient pas embauchées au gouvernement;
- une préférence perçue du gouvernement pour l'embauche de « personnes d'ailleurs » ou de personnes de l'extérieur du Nunavut à qui on offre une aide qui n'est pas offerte aux personnes du Nunavut (comme un hébergement permanent);²⁸
- la structure ou l'horaire de travail, qui interfère avec les activités culturelles ou familiales;
- l'incapacité à déménager hors de la collectivité dans laquelle ils vivent (p. ex. Kugluktuk ou Rankin Inlet).

²⁷ Les totaux donnent un résultat supérieur à 100 %, en raison des réponses multiples.

²⁸ Selon le sondage mené auprès des participants sur l'utilisation du terme « personnes d'ailleurs », ce terme signifie personnes issues des provinces du sud plutôt que des personnes issues d'autres régions du Nunavut.

Les participants au groupe de discussion mentionnent plusieurs points qui pourraient influencer sur leur décision de déménager pour occuper un emploi :

- Disponibilité de l'hébergement et sécurité : les participants signalent qu'il faut parfois attendre longtemps pour obtenir un logement permanent dans leurs collectivités. Ils suggèrent que la rareté des logements permanents et les longues files d'attente qui en résultent peuvent dissuader les gens de déménager, car ils risquent alors de perdre leur logement permanent dans leur collectivité et d'avoir à attendre pour en retrouver un dans une nouvelle collectivité.
- Conséquences sur leur famille : Selon les participants, un déménagement pour raison professionnelle peut avoir des effets positifs, comme un revenu plus élevé, mais aussi des effets négatifs, comme priver la famille d'un aidant.
- Les attraits de la collectivité dans laquelle ils s'installeraient, comme la disponibilité des infrastructures et des magasins, le fait que l'alcool soit interdit ou non, la taille et le niveau de sécurité perçue de la collectivité, et la manière dont les habitants pourraient les accueillir.

Bien que les problèmes de santé mentale et physique soient cités par les participants au groupe de discussion comme un obstacle à la disponibilité pour travailler pour le gouvernement, la majorité des répondants qui ne sont pas employés par le gouvernement ne mentionnent pas avoir des problèmes de santé qui les empêchent de travailler pour le gouvernement ou un hameau (56 %). Ceci dit, environ un quart signalent avoir des problèmes de santé qui les empêchent de travailler dans la fonction publique (23 %). La proportion de répondants qui mentionnent avoir des problèmes de santé ayant des conséquences sur leur disponibilité pour travailler ne varie pas beaucoup, d'un point de vue statistique, selon le sexe (23 % de femmes, 25 % d'hommes), l'âge (19 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 20 % de 25 à 29 ans, 23 % de 30 à 54 ans et 32 % de 55 ans et plus),²⁹ la région (27 % des répondants vivant à Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit, 25 % de ceux vivant à Keewatin, 21 % de ceux vivant à Kitikmeot),³⁰ ou la langue (22 % des répondants entièrement bilingues, 25 % de ceux bilingues à l'oral, 30 % de ceux parlant uniquement l'inuktitut, 21 % de ceux parlant uniquement l'anglais).³¹

Disponibilité des répondants qui souhaitent travailler dans la fonction publique

Les répondants qui souhaitent travailler dans la fonction publique sont plus enclins à croire qu'ils peuvent être disponibles pour travailler, au moins la plus grande partie de l'année. Seulement 10 % des répondants qui souhaitent travailler dans la fonction publique déclarent qu'ils ne seraient probablement pas disponibles pour travailler, en comparaison de 23 % de ceux qui ne souhaitent pas travailler dans la fonction publique.

En réalité, la disponibilité pour travailler à plein temps des répondants qui ne travaillent pas pour le gouvernement peut dépendre de leur intérêt à occuper un emploi dans la fonction publique. Environ la moitié (55 %) des répondants qui ne souhaitent pas travailler pour le gouvernement ont motivé leur manque d'intérêt par le fait qu'ils ne peuvent pas ou ne veulent pas travailler à plein temps ou occuper un poste permanent.

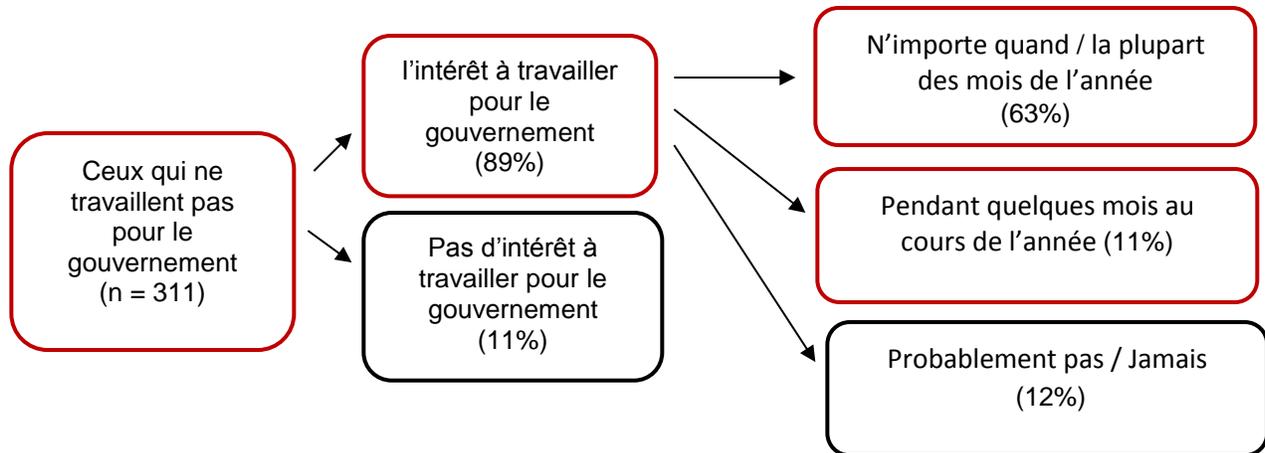
²⁹ Il est à noter que la taille des groupes est peut-être trop petite pour que l'on puisse constater des différences importantes entre les groupes d'âge, du point de vue statistique.

³⁰ Les réponses des habitants d'Iqaluit n'ont pas été indiquées afin de préserver la confidentialité.

³¹ Il est à noter que la taille des groupes est peut-être trop petite pour que l'on puisse constater des différences importantes entre les groupes linguistiques.

Comme le montre la figure 2.30, la majorité des répondants qui souhaitent travailler pour le gouvernement ont également précisé qu'ils seraient disponibles en tout temps ou la majorité du temps dans l'année.

Figure 2.30 : Rapport entre l'intérêt à travailler pour le gouvernement et la disponibilité³²



2.4 Préparation à l'emploi

2.4.1 Récapitulatif du niveau de préparation à l'emploi

La section sur le niveau de préparation à l'emploi traite des compétences, de l'éducation et de la formation acquises par les répondants. Les types de formations entreprises par les répondants au moment de l'enquête, ainsi que leur volonté d'entreprendre des formations supplémentaires, ont également été examinés.

Environ la moitié (47 %) de tous les répondants à l'enquête déclarent avoir obtenu un diplôme d'études secondaires ou un diplôme équivalent, ce qui n'est pas le cas pour 53 % d'entre eux. Cependant, une plus grande proportion de répondants déclare avoir terminé des études, des formations ou des cours postsecondaires (60 %). D'après les répondants, ces qualifications postsecondaires correspondent le plus souvent à des diplômes ou certificats du CAN (39 %), à des certificats en santé et sécurité en milieu de travail (17 %) ou à des certificats ou diplômes de compétence ou d'apprentissage (16 %).

Selon l'échantillon complet des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête, les répondants indiquent détenir plusieurs compétences considérées comme pertinentes pour le travail au gouvernement, notamment l'esprit d'équipe (89 %), des aptitudes en ce qui concerne les communications (73 %), compétences en informatique et liées à l'Internet (71 %) et compétences en dactylographie et rédaction (67 %). Malgré la forte proportion des répondants qui affirment posséder des compétences professionnelles, une faible majorité (57 %) de ceux qui ne travaillent pas pour le gouvernement (62 % de l'échantillon, 311 personnes), mais qui souhaitent travailler dans la fonction publique (89 % des employés qui ne travaillent pas pour le gouvernement) considèrent qu'ils ont besoin d'une formation complémentaire pour travailler pour le gouvernement ou un hameau.

³² Les 3 % restants des répondants intéressés ne savaient pas à quel moment ils seraient disponibles.

En effet, les participants au groupe de discussion à Rankin Inlet et Kugluktuk font mention de plusieurs obstacles pour obtenir des formations et des compléments d'éducation, dont un accès restreint aux cours au sein de leurs collectivités. Ils précisent que les frais de scolarité, de déplacement et de subsistance élevés constituaient des obstacles à l'accès à l'éducation à l'extérieur de leurs collectivités.

2.4.2 Compétences, grades, certificats et diplômes

Obtention d'un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent

D'après l'ensemble de l'échantillon de répondants à l'enquête, ceux-ci sont à peu près également répartis entre ceux qui disent avoir obtenu un diplôme d'études secondaires (47 %) et ceux pour qui ce n'est pas le cas (53 %). Comme l'indique le tableau 2.31, les répondants qui résident à Iqaluit, qui ne parlent que l'anglais ou qui sont entièrement bilingues, qui n'ont pas de responsabilités familiales, qui sont en cours de formation, ou qui sont employés par le gouvernement, sont plus nombreux à affirmer qu'ils ont obtenu leur diplôme d'études secondaires.

La proportion de répondants qui déclarent avoir obtenu un diplôme d'études secondaires ne varie pas beaucoup, d'un point de vue statistique, selon le sexe ou l'âge.

Tableau 2.31 : Obtention d'un diplôme d'études secondaires par caractéristique

Caractéristique	% de répondants
Sexe	
Homme	43 %
Femme	49 %
Âge	
18 à 24 ans	37 %
25 à 29 ans	56 %
30 à 54 ans	47 %
55 ans et plus	46 %
Inscription à un programme d'études	
Inscrit au moment du sondage	61 %
Non inscrit	44 %
Région	
Iqaluit	70 %
Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit	43 %
Keewatin	47 %
Kitikmeot	37 %
Langue	
Entièrement bilingue	58 %
Bilingue à l'oral	44 %
Unilingue en inuktitut	23 %
Unilingue en anglais	61 %
Responsabilités familiales	
A des responsabilités familiales	43 %
N'a pas de responsabilités familiales	57 %
Emploi dans la fonction publique	
Employé actuel du gouvernement	60 %
Ancien employé du gouvernement	42 %

N'a jamais travaillé pour le gouvernement	36 %
---	------

n = 500.

Parmi ceux qui déclarent ne pas avoir terminé leur secondaire, la majorité (53 %) ont terminé une 10^e ou une 11^e année d'études. Les répondants ayant des responsabilités familiales ont plus tendance à avoir terminé une 10^e ou une 11^e année (60 % de ceux ayant des responsabilités familiales, contre 33 % de ceux qui n'en ont pas). Parmi les répondants n'ayant pas terminé leurs études secondaires, 18 % d'entre eux déclarent avoir terminé une 7^e, une 8^e ou une 9^e année. La plupart des répondants sans responsabilités familiales affirment avoir terminé une 7^e, une 8^e ou une 9^e année (56 %, contre 29 % de ceux ayant des responsabilités familiales). Enfin, 11 % des répondants n'ayant pas terminé leurs études secondaires ont terminé une 6^e année ou moins. Les répondants qui parlent uniquement l'inuktitut sont plus susceptibles de déclarer qu'ils ont terminé une 6^e année ou moins que ceux qui sont bilingues à l'oral (37 % qui parlent uniquement l'inuktitut, contre 8 % pour ceux qui sont bilingues à l'oral).³³ Les autres groupes linguistiques ne se démarquent pas en ce qui concerne les années de secondaire terminées.³⁴

Achèvement d'études postsecondaires

Les répondants ont été interrogés sur leurs études postsecondaires, incluant les formations ou les cours diplômants (diplômes, grades ou certificats). Il peut s'agir, par exemple, de diplômes d'études collégiales, de certificats de compétence, de certificats de mise à niveau ou de grades universitaires.

Bien que 47 % de tous les répondants affirment avoir terminé leurs études secondaires, une plus grande proportion a terminé d'autres études, formations ou cours (60 %). La moitié des répondants (51 %) n'ayant pas terminé le secondaire affirment avoir entrepris des études, des formations ou des cours complémentaires.

Comme pour les taux d'obtention d'un diplôme d'études secondaires, une plus grande proportion des employés qui travaillent actuellement pour le gouvernement déclarent avoir terminé des études complémentaires (certificats, diplômes ou grades postsecondaires, par exemple), comme l'ont fait les répondants résidant à Iqaluit et à Keewatin, les répondants bilingues (entièrement ou à l'oral) et les répondants unilingues anglophones (voir le tableau 2.32). Les répondants de plus de 24 ans étaient également plus susceptibles d'avoir terminé des études complémentaires.

Il n'existe pas de différences significatives d'un point de vue statistique selon le sexe, les responsabilités familiales ou les études en cours.

³³ Les réponses détaillées des groupes bilingues et unilingues anglais n'ont pas été indiquées afin de préserver la confidentialité des répondants.

³⁴ Les différences importantes entre les répondants en ce qui concerne les études secondaires qu'ils déclarent être en train de terminer n'étaient pas évidentes, selon le sexe, l'âge ou la région. Or, comme les groupes étaient souvent petits, l'analyse pourrait ne pas être fiable.

Tableau 2.32 : Éducation postsecondaire par caractéristique

Caractéristique	% de répondants
Sexe	
Homme	57 %
Femme	62 %
Âge	
18 à 24 ans	26 %
25 à 29 ans	56 %
30 à 54 ans	65 %
55 ans et plus	70 %
Inscription à un programme d'études	
Inscrit au moment du sondage	59 %
Non inscrit	60 %
Région	
Iqaluit	70 %
Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit	51 %
Keewatin	66 %
Kitikmeot	61 %
Langue	
Entièrement bilingue	67 %
Bilingue à l'oral	64 %
Unilingue en inuktitut	40 %
Unilingue en anglais	62 %
Responsabilités familiales	
A des responsabilités familiales	60 %
N'a pas de responsabilités familiales	58 %
Emploi dans la fonction publique	
Employé actuel du gouvernement	69 %
Ancien employé du gouvernement	57 %
N'a jamais travaillé pour le gouvernement	47 %

n = 500.

Sur la base des déclarations des répondants qui affirment avoir obtenu un diplôme, un grade ou un certificat (60 % de l'échantillon, soit 300 personnes), il s'avère que ces qualifications correspondent souvent à des diplômes ou certificats du CAN (39 %), à des certificats en santé et sécurité en milieu de travail (17 %) ou à des certificats ou diplômes de compétence ou d'apprentissage (16 %) [voir le tableau 2.33].

Tableau 2.33 : Obtention d'un diplôme, d'un grade ou d'un certificat

Type de diplôme, de grade ou de certificat	% de répondants
Diplôme ou certificat du Collège de l'Arctique du Nunavut (CAN)	39 %
Certificat de santé et sécurité en milieu de travail	17 %
Certificat ou diplôme de métier ou d'apprenti	16 %
Grade universitaire d'un établissement dans le Sud	11 %
Certificat d'administration municipale	8 %
Diplôme du programme Nunavut Sivuniksavut (NS) ou certificat	5 %
Grade universitaire lié au Collège de l'Arctique du Nunavut	4 %
Autre	17 %

n = 354. (PR_06). Quels sont les diplômes, grades ou certificats que vous avez complétés ? (En raison des réponses multiples, le total peut être supérieur à 100 %.)

Les femmes ont plus tendance à déclarer qu'elles ont obtenu un diplôme ou un certificat par l'intermédiaire du CAN que les hommes. À l'inverse, les hommes sont plus enclins que les femmes à mentionner qu'ils ont obtenu un certificat de compétence ou d'apprentissage, ou un certificat de santé et sécurité en milieu de travail. Le nombre d'hommes et de femmes ayant obtenu un certificat d'une administration municipale ou un diplôme universitaire d'un établissement du Sud est à peu près équivalent (voir le tableau 2.34).³⁵

Il n'existe pas de différence significative d'un point de vue statistique entre les groupes d'âge, les régions de résidence ou les groupes linguistiques quant aux types de diplômes, de grades ou de certificats obtenus (voir le tableau 2.34).

Tableau 2.34 : Type de diplôme, de grade ou de certificat obtenu par caractéristique

Caractéristique	Diplôme ou certificat du CAN	Certificat de santé et sécurité en milieu de travail	Certificat ou diplôme de métier ou d'apprenti	Grade universitaire d'un établissement dans le Sud	Certificat d'administration municipale
Sexe					
Homme	26 %	24 %	34 %	9 %	11 %
Femme	46 %	13 %	6 %	13 %	6 %
Âge					
18 à 24 ans	29 %	–	–	0 %	0 %
25 à 29 ans	32 %	24 %	–	16 %	–
30 à 54 ans	39 %	14 %	17 %	12 %	7 %
55 ans et plus	48 %	18 %	16 %	–	11 %
Région					
Iqaluit	–	–	11 %	–	–
Baffin, à l'extérieur d'Iqaluit	–	24 %	15 %	24 %	8 %
Keewatin	7 %	15 %	20 %	15 %	7 %
Kitikmeot	–	14 %	14 %	14 %	9 %
Langue					
Entièrement bilingue	41 %	14 %	11 %	12 %	8 %
Bilingue à l'oral	35 %	19 %	16 %	7 %	5 %
Unilingue en inuktitut	48 %	12 %	29 %	–	–
Unilingue en anglais	31 %	29 %	10 %	25 %	10 %

n = 354.

Des analyses de sous-groupes n'ont été effectuées que lorsque la taille du groupe le permettait.

Remarque : Un tiret indique que le contenu de la cellule a été retiré pour préserver la confidentialité des répondants et la fiabilité des tests d'hypothèses.

³⁵ Les différences entre les sexes en ce qui concerne d'autres diplômes et certificats ne pouvaient être indiquées en raison de la faible taille des groupes.

Compétences des répondants

Selon l'échantillon complet, une majorité de répondants au sondage ont indiqué détenir plusieurs compétences considérées comme pertinentes pour le travail au gouvernement, notamment l'esprit d'équipe (89 %), ainsi que des aptitudes en ce qui concerne les communications (73 %), compétences en informatique et liées à l'Internet (71 %), de même que des compétences en dactylographie et rédaction (67 %) [voir le tableau 2.35]. Comme le démontre le tableau 2.35, les employés actuels du gouvernement ont indiqué détenir plusieurs compétences, plus souvent que les répondants n'ayant jamais travaillé pour le gouvernement (p. ex., esprit d'équipe, capacité de parler en public et compétences informatiques). Les répondants qui sont d'anciens employés du gouvernement ont indiqué détenir plusieurs compétences, plus souvent que les répondants n'ayant jamais travaillé pour le gouvernement. À de nombreuses reprises, les répondants actuellement au service du gouvernement, ainsi que ceux qui sont d'anciens employés du gouvernement, ont indiqué aussi souvent détenir des compétences telles que l'esprit d'équipe, de même que des aptitudes en informatique, en enseignement et en inspection/protection sur le terrain.

Tableau 2.35 : Habiletés professionnelles applicables

Habiletés déclarées	% d'employés actuels du gouvernement	% d'anciens employés du gouvernement	% de répondants n'ayant jamais travaillé au gouvernement	% total
Travaille bien en équipe	92 % _a	92 % _a	81 % _b	89 %
Confiant quand je parle aux clients ou au public	84 % _a	70 % _b	58 % _b	73 %
Habiletés pour l'ordinateur et internet (Microsoft, Excel, recherche en ligne)	80 % _a	72 % _a	55 % _b	71 %
Habiletés pour taper des documents et écrire des lettres	80 % _a	65 % _b	50 % _c	67 %
Habiletés acquises par le volontariat	75 % _a	66 % _a	42 % _b	64 %
Habiletés pour instruire et enseigner	66 % _a	58 % _a	42 % _b	58 %
Habiletés de gestion	69 % _a	55 % _b	43 % _b	57 %
Confiant quand je prononce des discours devant des groupes	60 % _a	58 % _{a,b}	45 % _b	56 %
Habiletés pour l'entrée de données et l'organisation de fichier	65 % _a	49 % _b	32 % _c	52 %
Habiletés d'interprétation et de traduction	59 % _a	45 % _b	40 % _b	49 %
Habiletés de recherche et d'analyse	61 % _a	40 % _b	30 % _b	46 %
Habiletés pour les technologies de l'information	55 % _a	41 % _b	18 % _c	42 %
Habiletés en administration financière /planification/budgéter ou comptabilité	51 % _a	38 % _b	32 % _b	42 %
Habiletés de terrain ou d'inspection/protection de terrain	41 % _a	43 % _a	26 % _b	39 %
Habiletés en charpenterie et pour travailler le bois	32 % _a	37 % _a	34 % _a	34 %
Capable d'opérer et de réparer de petit	33 % _a	33 % _a	26 % _a	32 %

et gros équipements				
Habilités de conduite particulière	15 % _a	13 % _a	8 % _a	13 %

n = 500. (PR_02). Lesquels des énoncés suivants s'appliquent à vous? (En raison des réponses multiples, le total peut être supérieur à 100 %.)

Les indices illustrent les différences statistiques entre les groupes. Les différences entre les groupes portant des indices identiques ne sont pas significatives d'un point de vue statistique, alors que les différences entre les groupes portant des indices distincts sont significatives d'un point de vue statistique. Les indices « a », « b » et « c » sont des symboles utilisés pour regrouper des valeurs en groupes différents d'un point de vue statistique; ils ne comportent aucune signification individuelle.

Les différences significatives d'un point de vue statistique, parmi les compétences déclarées, ont été observées selon le sexe, l'âge, la langue, la région, les responsabilités familiales, la participation aux activités culturelles liées à la culture inuite et l'emploi au sein du gouvernement.

Selon le sexe : Les répondantes ont indiqué détenir les compétences suivantes, plus souvent que les répondants :

- Taper des documents et écrire des lettres (72 % des répondantes contre 60 % des répondants);
- l'entrée de données et l'organisation de fichier (58 % des répondantes contre 42 % des répondants);
- Interprétation et de traduction (53 % des répondantes contre 43 % des répondants);
- Administration financière (47 % des répondantes contre 33 % des répondants).

Les répondants étaient plus susceptibles de déclarer les compétences suivantes que les répondantes :

- Opérer et de réparer de petit et gros équipements (62 % des répondants contre 14 % des répondantes);
- Charpenterie et pour travailler le bois (62 % des répondants contre 19 % des répondantes);
- Inspection/protection de terrain (50 % des répondants contre 32 % des répondantes);
- Conduite particulière (23 % des répondants contre 7 % des répondantes).

Les répondants et les répondantes ont indiqué détenir les compétences suivantes selon des fréquences qui n'étaient pas significativement différentes d'un point de vue statistique :

- Travaille bien en équipe (91 % des répondantes contre 87 % des répondants);
- Ordinateur et internet (75 % des répondantes contre 67 % des répondants);
- Confiant quand je parle aux clients ou au public (73 % des répondantes contre 73 % des répondants);
- Habiletés acquises par le volontariat (62 % des répondantes contre 69 % des répondants);
- Instruire et enseigner (61 % des répondantes contre 54 % des répondants);
- Gestion (61 % des répondantes contre 53 % des répondants);
- Prononcer des discours (57 % des répondantes contre 56 % des répondants);
- recherche et analyse (49 % des répondantes contre 42 % des répondants);
- Technologies de l'information (43 % des répondantes contre 40 % des répondants).

Selon l'âge : Comme le démontre le tableau 2.36 ci-dessous, les compétences déclarées par l'ensemble des répondants varient souvent selon le groupe d'âge. Les répondants peu âgés avaient tendance à être plus susceptibles de déclarer des compétences en lien avec l'informatique (notamment des compétences dans l'utilisation d'Internet et en dactylographie), alors que les répondants d'un certain âge étaient plus susceptibles de déclarer des compétences en lien avec la communication (notamment prendre la parole en public et faire de la traduction).

Tableau 2.36 : Habiletés professionnelles applicables selon le groupe d'âge

Habiletés déclarées	18 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 54 ans	55 ans et plus
Travaille bien en équipe	85 % _a	94 % _a	89 % _a	91 % _a
Confiant quand je parle aux clients ou au public	48 % _a	73 % _{a,b}	75 % _b	80 % _{a,b}
Habiletés pour l'ordinateur et internet (Microsoft, Excel, recherche en ligne)	71 % _{a,b}	86 % _a	73 % _{a,b}	58 % _b
Habiletés pour taper des documents et écrire des lettres	62 % _{a,b}	82 % _a	68 % _{a,b}	60 % _b
Habiletés acquises par le volontariat	62 % _a	68 % _a	64 % _a	68 % _a
Habiletés pour instruire et enseigner	49 % _a	59 % _a	56 % _a	70 % _a
Habiletés de gestion	52 % _a	48 % _a	58 % _a	66 % _a
Confiant quand je prononce des discours devant des groupes	48 % _a	48 % _a	55 % _a	75 % _b
Habiletés pour l'entrée de données et l'organisation de fichier	43 % _a	61 % _a	55 % _a	39 % _a
Habiletés d'interprétation et de traduction	31 % _a	47 % _{a,b}	51 % _b	60 % _{a,b}
Habiletés de recherche et d'analyse	51 % _a	45 % _a	43 % _a	53 % _a
Habiletés pour les technologies de l'information	38 % _a	44 % _a	44 % _a	36 % _a
Habiletés en administration financière /planification/budgéter ou comptabilité	34 % _a	38 % _a	45 % _a	39 % _a
Habiletés de terrain ou d'inspection/protection de terrain	45 % _a	32 % _a	37 % _a	44 % _a
Habiletés en charpenterie et pour travailler le bois	51 % _a	38 % _{a,b}	30 % _b	34 % _{a,b}
Capable d'opérer et de réparer de petit et gros équipements	40 % _a	33 % _a	29 % _a	33 % _a
Habiletés de conduite particulière	11 % _a	15 % _a	11 % _a	18 % _a

n = 500. (PR_02). Lesquels des énoncés suivants s'appliquent à vous? (En raison des réponses multiples, le total peut être supérieur à 100 %.)

Les indices illustrent les différences statistiques entre les groupes. Les différences entre les groupes portant des indices identiques ne sont pas significatives d'un point de vue statistique, alors que les différences entre les groupes portant des indices distincts sont significatives d'un point de vue statistique. Les indices « a », « b » et « c » sont des symboles utilisés pour regrouper des valeurs en groupes différents d'un point de vue statistique; ils ne comportent aucune signification individuelle.

Selon la langue : Les répondants bilingues en anglais et inuktitut ou en anglais et inuinnaqtun ont dit posséder plusieurs compétences professionnelles plus fréquemment que les répondants unilingues. Par exemple, les répondants qui se sentaient à l'aise de s'exprimer en anglais et dans une langue inuite et de lire et d'écrire ces langues (répondants entièrement bilingues) étaient plus susceptibles de déclarer être à l'aise pour enseigner que les répondants unilingues en anglais (voir le tableau 2.37).

Tableau 2.37 : Habiletés professionnelles applicables selon le groupe d'âge

Habiletés déclarées	Entièrement bilingue	Bilingue à l'oral	Unilingue en inuktitut	Unilingue en anglais
Travaille bien en équipe	96 % _a	92 % _{a,b}	83 % _b	92 % _{a,b}
Confiant quand je parle aux clients ou au public	83 % _a	75 % _{a,b}	75 % _{a,b}	66 % _b
Habiletés pour l'ordinateur et internet (Microsoft, Excel, recherche en ligne)	86 % _a	77 % _a	40 % _b	77 % _a
Habiletés pour taper des documents et écrire des lettres	82 % _a	71 % _a	76 % _a	42 % _b
Habiletés acquises par le volontariat	72 % _a	73 % _a	56 % _a	62 % _a
Habiletés pour instruire et enseigner	70 % _a	62 % _{a,b}	52 % _{a,b}	50 % _b
Habiletés de gestion	72 % _a	58 % _{a,b}	44 % _b	58 % _{a,b}
Confiant quand je prononce des discours devant des groupes	68 % _a	57 % _a	65 % _a	49 % _a
Habiletés pour l'entrée de données et l'organisation de fichier	62 % _a	56 % _a	59 % _a	29 % _b
Habiletés d'interprétation et de traduction	66 % _a	60 % _a	37 % _a	25 % _a
Habiletés de recherche et d'analyse	50 % _a	51 % _a	44 % _a	50 % _a
Habiletés pour les technologies de l'information	55 % _a	46 % _a	25 % _b	44 % _{a,b}
Habiletés en administration financière /planification/budgéter ou comptabilité	50 % _a	34 % _a	48 % _a	45 % _a
Habiletés de terrain ou d'inspection/protection de terrain	37 % _a	44 % _a	44 % _a	33 % _a
Habiletés en charpenterie et pour travailler le bois	44 % _a	31 % _{a,b}	37 % _{a,b}	25 % _b
Capable d'opérer et de réparer de petit et gros équipements	31 % _a	40 % _a	27 % _a	31 % _a
Habiletés de conduite particulière	11 % _a	12 % _a	14 % _a	18 % _a

n = 500. (PR_02). Lesquels des énoncés suivants s'appliquent à vous? (En raison des réponses multiples, le total peut être supérieur à 100 %.)

Les indices illustrent les différences statistiques entre les groupes. Les différences entre les groupes portant des indices identiques ne sont pas significatives d'un point de vue statistique, alors que les différences entre les groupes portant des indices distincts sont significatives d'un point de vue statistique. Les indices « a », « b » et « c » sont des symboles utilisés pour regrouper des valeurs en groupes différents d'un point de vue statistique; ils ne comportent aucune signification individuelle.

Étant donné que les répondants ayant déclaré être entièrement bilingues étaient plus susceptibles que les autres de déclarer posséder plusieurs compétences, les variables intermédiaires possibles suivantes ont été examinées :

- variable applicable à la santé physique (si les répondants ont indiqué avoir des problèmes de santé qui les empêcheraient de travailler) : il n'existe pas de différences significatives d'un point de vue statistique parmi les répondants ayant déclaré avoir un problème de santé les empêchant de travailler, qu'ils soient entièrement bilingues (22 %), bilingues à l'oral (25 %), unilingues en inuktitut (30 %) ou unilingues en anglais (21 %);
- variable applicable aux différences entre les sexes : les répondants entièrement bilingues (71 %) étaient plus susceptibles, d'un point de vue statistique, d'être des femmes que les répondants bilingues à l'oral (53 %);
- variable applicable aux études : les répondants entièrement bilingues (67 %), bilingues à l'oral (64 %) et unilingues en anglais (62 %) étaient plus susceptibles, d'un point de vue statistique, de déclarer avoir terminé des études postsecondaires que les répondants unilingues en inuktitut (40 %).

Par conséquent, les différences liées au sexe et aux études pourraient avoir contribué aux différences liées aux compétences parmi les groupes linguistiques.

Selon la région : Les répondants ont déclaré posséder plusieurs compétences selon des fréquences différentes significatives d'un point de vue statistique, en fonction de la région (voir le tableau 2.38). Les répondants qui vivent à Iqaluit étaient plus susceptibles d'indiquer être à l'aise pour prendre la parole en public et de posséder des compétences en informatique, en saisie de données et en recherche. Les répondants de la région de Kitikmeot ont déclaré plus souvent posséder des compétences acquises grâce au bénévolat et des compétences en menuiserie et en travail du bois.

Tableau 2.38 : Habiletés professionnelles applicables selon la région

Habiletés déclarées	Iqaluit	Baffin (en dehors d'Iqaluit)	Kitikmeot	Keewatin
Travaille bien en équipe	94 % _a	87 % _a	94 % _a	88 % _a
Confiant quand je parle aux clients ou au public	85 % _a	67 % _b	83 % _a	69 % _{a,b}
Habiletés pour l'ordinateur et internet (Microsoft, Excel, recherche en ligne)	86 % _a	64 % _a	77 % _a	72 % _a
Habiletés pour taper des documents et écrire des lettres	85 % _a	63 % _b	74 % _{a,b}	62 % _b
Habiletés acquises par le volontariat	52 % _a	62 % _a	80 % _b	62 % _a
Habiletés pour instruire et enseigner	57 % _a	56 % _a	64 % _a	56 % _a
Habiletés de gestion	65 % _a	54 % _a	61 % _a	58 % _a
Confiant quand je prononce des discours devant des groupes	54 % _a	54 % _a	63 % _a	57 % _a
Habiletés pour l'entrée de données et l'organisation de fichier	74 % _a	48 % _b	51 % _b	48 % _b
Habiletés d'interprétation et de traduction	45 % _a	49 % _a	54 % _a	45 % _a
Habiletés de recherche et d'analyse	62 % _a	42 % _b	51 % _{a,b}	43 % _{a,b}
Habiletés pour les technologies de l'information	32 % _a	38 % _a	52 % _a	45 % _a
Habiletés en administration financière /planification/budgéter ou comptabilité	46 % _a	38 % _a	47 % _a	43 % _a

Habilités de terrain ou d'inspection/protection de terrain	26 % _a	44 % _a	47 % _a	34 % _a
Habilités en charpenterie et pour travailler le bois	25 % _a	35 % _{a,b}	47 % _b	30 % _{a,b}
Capable d'opérer et de réparer de petit et gros équipements	25 % _a	32 % _a	36 % _a	32 % _a
Habilités de conduite particulière	8 % _a	10 % _a	21 % _a	13 % _a

$n = 500$. (PR_02). Lesquels des énoncés suivants s'appliquent à vous? (En raison des réponses multiples, le total peut être supérieur à 100 %.)

Les indices illustrent les différences statistiques entre les groupes. Les différences entre les groupes portant des indices identiques ne sont pas significatives d'un point de vue statistique, alors que les différences entre les groupes portant des indices distincts sont significatives d'un point de vue statistique. Les indices « a », « b » et « c » sont des symboles utilisés pour regrouper des valeurs en groupes différents d'un point de vue statistique; ils ne comportent aucune signification individuelle.

Intéressés à travailler au gouvernement : Les répondants intéressés à travailler au gouvernement étaient plus susceptibles, d'un point de vue statistique, de posséder des compétences en dactylographie ou en rédaction (62 % contre 42 %). Aucune autre différence significative d'un point de vue statistique n'a été relevée.

Répondants aux études : Les répondants qui poursuivaient des études étaient plus susceptibles que ceux qui ne faisaient pas d'études de posséder les compétences suivantes :

- l'ordinateur et internet (85 % des répondants qui poursuivaient des études contre 68 % de ceux qui ne faisaient pas d'études);
- prendre la parole en public (82 % des répondants qui poursuivaient des études contre 71 % de ceux qui ne faisaient pas d'études);
- habiletés pour taper des documents et écrire des lettres (82 % des répondants qui poursuivaient des études contre 64 % de ceux qui ne faisaient pas d'études);
- instruire et enseigner (73 % des répondants qui poursuivaient des études contre 54 % de ceux qui ne faisaient pas d'études);
- prononcer des discours (69 % des répondants qui poursuivaient des études contre 53 % de ceux qui ne faisaient pas d'études);
- gestion (68 % des répondants qui poursuivaient des études contre 55 % de ceux qui ne faisaient pas d'études);
- recherche (68 % des répondants qui poursuivaient des études contre 41 % de ceux qui ne faisaient pas d'études);
- saisie de données (66 % des répondants qui poursuivaient des études contre 48 % de ceux qui ne faisaient pas d'études);
- technologie de l'information (57 % des répondants qui poursuivaient des études contre 38 % de ceux qui ne faisaient pas d'études);
- habiletés en administration financière /planification/budgéter ou comptabilité (57 % des répondants qui poursuivaient des études contre 38 % de ceux qui ne faisaient pas d'études);
- habiletés de terrain ou d'inspection/protection de terrain (50 % des répondants qui poursuivaient des études contre 36 % de ceux qui ne faisaient pas d'études);
- habiletés en charpenterie et pour travailler le bois (47 % des répondants qui poursuivaient des études contre 31 % de ceux qui ne faisaient pas d'études).

Répondants ayant des responsabilités familiales : Tel que le démontre le tableau 2.39, les répondants ayant des responsabilités familiales ont affirmé détenir des compétences comme l'esprit d'équipe, la capacité d'utiliser l'informatique et l'Internet, ainsi que la dactylographie et l'écriture, à une fréquence beaucoup plus élevée, d'un point de vue statistique, que les répondants n'ayant pas de responsabilités familiales.

Tableau 2.39 : Habilités professionnelles applicables selon les responsabilités familiales

Habilités déclarées	A des responsabilités familiales	N'a pas de responsabilités familiales
Travaille bien en équipe	94 % _a	80 % _b
Confiant quand je parle aux clients ou au public	75 % _a	69 % _a
Habilités pour l'ordinateur et internet (Microsoft, Excel, recherche en ligne)	77 % _a	61 % _b
Habilités pour taper des documents et écrire des lettres	72 % _a	59 % _b
Habilités acquises par le volontariat	71 % _a	50 % _b
Habilités pour instruire et enseigner	62 % _a	48 % _b
Habilités de gestion	64 % _a	43 % _b
Confiant quand je prononce des discours devant des groupes	60 % _a	49 % _b
Habilités pour l'entrée de données et l'organisation de fichier	55 % _a	45 % _b
Habilités d'interprétation et de traduction	53 % _a	41 % _b
Habilités de recherche et d'analyse	50 % _a	38 % _b
Habilités pour les technologies de l'information	46 % _a	31 % _b
Habilités en administration financière /planification/budgéter ou comptabilité	47 % _a	30 % _b
Habilités de terrain ou d'inspection/protection de terrain	44 % _a	28 % _b
Habilités en charpenterie et pour travailler le bois	38 % _a	27 % _b
Capable d'opérer et de réparer de petit et gros équipements	35 % _a	24 % _b
Habilités de conduite particulière	16 % _a	7 % _b

$n = 500$. (PR_02). Lesquels des énoncés suivants s'appliquent à vous? (En raison des réponses multiples, le total peut être supérieur à 100 %.)

Les indices illustrent les différences statistiques entre les groupes. Les différences entre les groupes portant des indices identiques ne sont pas significatives d'un point de vue statistique, alors que les différences entre les groupes portant des indices distincts sont significatives d'un point de vue statistique. Les indices « a », « b » et « c » sont des symboles utilisés pour regrouper des valeurs en groupes différents d'un point de vue statistique; ils ne comportent aucune signification individuelle.

Étant donné que les répondants ayant déclaré avoir des responsabilités familiales étaient plus susceptibles que les autres de déclarer posséder plusieurs compétences, les variables intermédiaires possibles suivantes ont été examinées :

- variable applicable à la santé physique (si les répondants ont indiqué avoir des problèmes de santé qui les empêcheraient de travailler) : les répondants n'ayant pas déclaré avoir des responsabilités familiales n'étaient pas plus susceptibles, d'un point de vue statistique, de déclarer avoir un problème de santé les empêchant de travailler (26 %) que ceux qui avaient des responsabilités familiales (23 %);

- variable applicable aux différences entre les sexes : les femmes n'étaient pas significativement plus susceptibles, d'un point de vue statistique, de déclarer avoir des responsabilités familiales (73 %) que les hommes (67 %);
- variable applicable aux études : les répondants ayant des responsabilités familiales n'étaient pas significativement plus susceptibles, d'un point de vue statistique, de déclarer avoir terminé d'autres études, p. ex. menant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'études postsecondaires (60 %), que ceux n'ayant pas de responsabilités familiales (58 %).

Par conséquent, aucune variable intermédiaire n'a été relevée parmi les variables examinées.

Activités liées à la culture inuite : Comme le démontre le tableau 2.40, les répondants ayant participé à des activités liées à la culture inuite ont déclaré posséder plusieurs compétences plus fréquemment que ceux ayant déclaré ne pas participer à des activités culturelles, par exemple l'esprit d'équipe, les compétences en informatique et liées à l'Internet, et la capacité à prendre la parole en public.

Tableau 2.40 : Habiletés professionnelles applicables selon la participation à des activités liées à la culture inuite

Habilités déclarées	A participé à des activités liées à la culture inuite	N'a pas participé à des activités liées à la culture inuite
Travaille bien en équipe	95 % _a	67 % _b
Confiant quand je parle aux clients ou au public	77 % _a	58 % _b
Habilités pour l'ordinateur et internet (Microsoft, Excel, recherche en ligne)	78 % _a	47 % _b
Habilités pour taper des documents et écrire des lettres	75 % _a	42 % _b
Habilités acquises par le volontariat	71 % _a	39 % _b
Habilités pour instruire et enseigner	65 % _a	31 % _b
Habilités de gestion	64 % _a	34 % _b
Confiant quand je prononce des discours devant des groupes	62 % _a	36 % _b
Habilités pour l'entrée de données et l'organisation de fichier	57 % _a	34 % _b
Habilités d'interprétation et de traduction	54 % _a	32 % _b
Habilités de recherche et d'analyse	52 % _a	25 % _b
Habilités pour les technologies de l'information	46 % _a	27 % _b
Habilités en administration financière /planification/budgéter ou comptabilité	46 % _a	28 % _b
Habilités de terrain ou d'inspection/protection de terrain	43 % _a	24 % _b
Habilités en charpenterie et pour travailler le bois	39 % _a	19 % _b
Capable d'opérer et de réparer de petit et gros équipements	35 % _a	21 % _b
Habilités de conduite particulière	13 % _a	12 % _a

n = 500. (PR_02). Lesquels des énoncés suivants s'appliquent à vous? (En raison des réponses multiples, le total peut être supérieur à 100 %.)

Les indices illustrent les différences statistiques entre les groupes. Les différences entre les groupes portant des indices identiques ne sont pas significatives d'un point de vue statistique, alors que les différences entre les groupes portant des indices distincts sont significatives d'un point de vue statistique. Les indices « a », « b » et « c » sont des symboles utilisés pour regrouper des valeurs en groupes différents d'un point de vue statistique; ils ne comportent aucune signification individuelle.

Étant donné que les répondants ayant déclaré avoir participé à des activités culturelles étaient plus susceptibles que les autres de déclarer posséder plusieurs compétences, les variables intermédiaires possibles suivantes ont été examinées :

- variable applicable à la santé physique (si les répondants ont indiqué avoir des problèmes de santé qui les empêcheraient de travailler) : les répondants n'ayant pas déclaré avoir participé à des activités culturelles n'étaient pas plus susceptibles, d'un point de vue statistique, de déclarer avoir un problème de santé les empêchant de travailler (21 %) que ceux ayant participé à des activités culturelles (25 %);
- variable applicable aux différences entre les sexes : les femmes n'étaient pas significativement plus susceptibles, d'un point de vue statistique, de déclarer avoir participé à des activités culturelles (79 %) que les hommes (80 %);
- variable applicable aux études : les personnes ayant déclaré avoir participé à des activités culturelles étaient plus susceptibles, d'un point de vue statistique, d'avoir terminé d'autres études, p. ex. des cours menant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'études postsecondaires (62 %) que les personnes n'ayant pas participé à des activités culturelles (50 %).
- variable applicable à l'emploi : les personnes ayant déclaré avoir participé à des activités culturelles n'étaient pas plus susceptibles, d'un point de vue statistique, d'être employées dans l'économie salariale (59 %) que les personnes n'ayant pas participé à des activités culturelles (57 %).

Par conséquent, la relation entre la participation aux activités culturelles et les compétences peut être influencée par la scolarité.

Les personnes ayant participé à des groupes de discussion ont mentionné avoir développé les compétences suivantes en prenant part à des expériences familiales, communautaires et culturelles :

- le souci du détail;
- la discipline et l'éthique de travail;
- la communication et les aptitudes d'écoute;
- plusieurs compétences utiles pour bien travailler avec les autres, comme le travail d'équipe, la tolérance et le respect;
- la planification et la prise de décisions;
- le leadership;
- la motricité fine;
- la sensibilisation à l'environnement.

Formation supplémentaire

Une légère majorité (57 %) de répondants qui n'étaient pas des employés du gouvernement (62 % de l'échantillon, soit 311 personnes) mais qui étaient intéressés à travailler au gouvernement (89 % des personnes ne travaillant pas au gouvernement) ont déclaré qu'ils auraient besoin d'une formation supplémentaire pour travailler pour un gouvernement ou un employeur d'un hameau, alors que les autres répondants (43 %) considéraient qu'ils

possédaient déjà les compétences appropriées. Les plus jeunes répondants (de 18 à 24 ans) étaient plus susceptibles de croire qu'ils avaient besoin d'une formation supplémentaire pour se préparer à travailler au gouvernement (93 %) que les répondants âgés de 30 à 54 ans (51 %). Les répondants âgés de 25 à 29 ans (52 %) et de 55 ans et plus (65 %) n'étaient pas significativement différents, d'un point de vue statistique, des autres groupes.

De l'ensemble des répondants, la proportion qui croyait avoir besoin de formation supplémentaire ne variait pas beaucoup, d'un point de vue statistique, selon le sexe (62 % des répondantes contre 50 % des répondants), la région (58 % de ceux vivant à Baffin, en dehors d'Iqaluit, 55 % de ceux vivant à Keewatin, 67 % de ceux vivant à Kitikmeot)³⁶ ou la langue (57 % des répondants entièrement bilingues, 63 % des répondants bilingues à l'oral, 64 % des répondants unilingues en inuktitut, 39 % des répondants unilingues en anglais).

Une régression des probits a été réalisée pour déterminer si les répondants n'étant pas des employés du gouvernement considéraient posséder les connaissances appropriées pour travailler au gouvernement ou avoir besoin d'une formation supplémentaire. La régression des probits donnait à penser que les répondants étaient moins susceptibles de croire qu'ils possédaient les compétences appropriées pour travailler au gouvernement si leur niveau d'études le plus élevé était inférieur à celui correspondant à un diplôme ou un certificat d'études postsecondaires (par exemple, un diplôme décerné par un collège ou une université, ou un certificat d'une école de métiers). Les répondants dont le niveau d'études le plus élevé était un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent (-1,67), une 10^e ou 11^e année (-1,88), ou un niveau inférieur à la 10^e année (-1,83) étaient moins susceptibles de posséder les compétences appropriées pour le travail au gouvernement que ceux ayant terminé des études postsecondaires.³⁷ L'âge, le sexe et la région de résidence ne figuraient pas, de manière significative d'un point de vue statistique, dans le modèle de régression.

Les participants aux groupes de discussion croyaient que les employés d'un gouvernement et d'un hameau devaient posséder à la fois des qualifications officielles et des compétences générales. Les certificats, par exemple un certificat d'opérateur d'équipement lourd, un permis de conduire et des certificats en administration, étaient jugés importants, de même que les diplômes d'études secondaires et les grades universitaires. Les compétences générales qu'ils estimaient importantes sont entre autres les compétences en informatique, en communication, en lecture et rédaction, en mathématiques, ainsi que le bilinguisme.

2.4.3 Formation courante et activités de formation

Répondants améliorant leurs compétences

Lors de la réalisation du sondage, quelques répondants (14 %) faisant partie de l'échantillon total ont déclaré prendre des cours en vue d'améliorer leurs compétences ou leur formation. Parmi ceux suivant déjà de tels cours, la plupart ont déclaré que ces cours étaient principalement suivis dans leurs collectivités (45 %), suivis dans une autre collectivité du

³⁶ Les résultats provenant d'Iqaluit n'ont pas été inclus afin de préserver la confidentialité des répondants et la fiabilité des tests d'hypothèses

³⁷ La régression des probits quant à la probabilité que les répondants estimaient avoir les compétences voulues pour occuper un emploi dans l'administration publique (variables dépendantes) a été effectuée en fonction de l'âge, du sexe, de la région de résidence et du niveau d'études des répondants comme variables indépendantes (n = 303, en excluant les données de non-réponse)

Nunavut (21 %) ou à l'extérieur du Nunavut (21 %). Une proportion additionnelle de 20 % a indiqué suivre des cours en ligne.

Suivre des cours de perfectionnement était grandement lié, d'un point de vue statistique, à la participation à des activités relatives à la culture inuite, au statut d'employé du gouvernement et au poste occupé au sein du gouvernement. Les répondants ayant participé à des activités liées à la culture inuite étaient plus susceptibles de déclarer suivre des cours (16 %) que ceux qui ne participaient pas à des activités liées à la culture inuite (8 %). Environ deux fois plus d'employés actuels du gouvernement ont déclaré suivre des cours (21 %) que ceux ayant déjà travaillé au gouvernement (11 %) ou qui n'ont jamais travaillé au gouvernement (8 %). De même, 33 % des employés actuels du gouvernement occupant un poste de supervision ont déclaré suivre des cours, comparativement à 17 % de ceux occupant des postes autres que de supervision.

La proportion de répondants ayant déclaré suivre des cours de perfectionnement ne présentait pas de différence significative, d'un point de vue statistique, selon le sexe (13 % des femmes, 16 % des hommes), le groupe d'âge (12 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 20 % des répondants âgés de 25 à 29 ans, 14 % des répondants âgés de 30 à 54 ans, 11 % des répondants âgés de 55 ans et plus), la région (17 % des répondants vivant à Iqaluit, 14 % de ceux vivant à Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit), 13 % de ceux vivant à Keewatin, 15 % de ceux vivant à Kitikmeot) ou le groupe linguistique (16 % des répondants entièrement bilingues, 12 % des répondants bilingues à l'oral, 19 % des répondants unilingues en anglais).³⁸

Répondants n'améliorant pas leurs compétences

Les autres répondants au sondage (86 % du total des répondants) ont présenté plusieurs raisons pour expliquer qu'ils ne travaillaient pas à augmenter leurs compétences. Les raisons les plus courantes présentées étaient les responsabilités familiales (21 %) ou le fait qu'ils croyaient ne pas avoir besoin d'une formation additionnelle (16 %) [voir le tableau 2.41]. Les responsabilités familiales étaient plus souvent citées comme un obstacle par les répondantes (28 % des répondantes ont indiqué que les responsabilités familiales constituaient un obstacle, contre 15 % des répondants) et par les répondants qui n'avaient jamais travaillé au gouvernement (34 % des répondants qui n'avaient jamais travaillé au gouvernement ont cité les responsabilités familiales comme un obstacle, contre 15 % des employés du gouvernement).

Tableau 2.41 : Raisons de ne pas poursuivre ses études

Raisons	% de répondants
Responsabilités familiales	21 %
Je n'en tirerais pas parti/je n'en ai pas besoin/je m'estime déjà hautement qualifié (e)	16 %
Manque de possibilités d'études postsecondaires ou de formation dans ma collectivité	11 %
Manque de temps	9 %
Problèmes de santé	7 %
Cours non offerts dans le cadre de la présente session	6 %
Manque de connaissances au sujet des cours ou programmes disponibles (ne sais pas trop quels sont les cours offerts ou ne sais pas trop où trouver les renseignements sur les cours disponibles)	6 %
Manque d'intérêt pour retourner aux études	4 %

³⁸ Les résultats des répondants unilingues d'Inuktitut n'ont pas été inclus afin de préserver leur confidentialité et la fiabilité des tests d'hypothèses

Le coût, y compris les coûts liés aux déplacements	2 %
Manque de soutien de l'employeur	2 %
En conflit avec d'autres activités (par exemple la chasse, la pêche, la pêche des coques (ou palourdes), le trappage, la couture, la cueillette de baies et la fabrication d'œuvres d'art ou d'artisanat)	2 %
Absence de qualifications préalables/inscription refusée	2 %
Ne sait pas/refuse de répondre	7 %

$n = 428$. (PR_11). Quelle est la principale raison pour laquelle vous ne suivez pas de cours en ce moment? (Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas totaliser 100 %.)

Les réponses comptant moins de cinq répondants ont été exclues, afin de préserver la confidentialité.

Les raisons des répondants expliquant pourquoi ils ne poursuivaient pas leurs études n'étaient pas différentes, d'un point de vue statistique, selon le sexe, l'âge, la région ou le groupe linguistique :³⁹

- responsabilités familiales (28 % des répondantes, 15 % des répondants; 36 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 31 % des répondants âgés de 25 à 29 ans, 22 % des répondants âgés de 30 à 54 ans, 13 % des répondants âgés de 55 ans et plus; 12 % des répondants vivant à Iqaluit, 26 % des répondants vivant à Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit), 25 % des répondants vivant à Keewatin, 24 % des répondants vivant à Kitikmeot; 17 % des répondants entièrement bilingues, 22 % des répondants bilingues à l'oral, 36 % des répondants unilingues en inuktitut, 20 % des répondants unilingues en anglais);
- aucun avantage perçu (18 % des répondantes, 16 % des répondants; 24 % des répondants vivant à Iqaluit, 18 % des répondants vivant à Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit), 17 % des répondants vivant à Keewatin, 14 % des répondants vivant à Kitikmeot; 16 % des répondants entièrement bilingues, 18 % des répondants bilingues à l'oral, 16 % des répondants unilingues en inuktitut, 24 % des répondants unilingues en anglais);
- manque de disponibilité au sein de la collectivité (10 % des répondantes, 16 % des répondants);
- manque de temps (10 % des répondantes, 10 % des répondants; 18 % des répondants vivant à Iqaluit, 10 % des répondants vivant à Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit), 7 % des répondants vivant à Keewatin, 11 % des répondants vivant à Kitikmeot);
- problèmes de santé (8 % des répondantes, 7 % des répondants);
- cours non offerts dans le cadre de la présente session (7 % des répondantes, 7 % des répondants);
- manque de connaissances au sujet des cours ou programmes disponibles (5 % des répondantes, 7 % des répondants);
- manque d'intérêt (3 % des répondantes, 7 % des répondants).

2.4.4 Désir de s'inscrire à une formation ou à des études ultérieurement

Même si les participants au groupe de discussion de Rankin Inlet et de Kugluktuk ont reconnu que l'absence d'enseignement formel était un obstacle à l'obtention d'emplois au sein d'un gouvernement et d'un hameau, ils ont aussi indiqué la présence de plusieurs obstacles au perfectionnement de leurs connaissances et compétences grâce à des qualifications reconnues. Le principal obstacle énoncé est le manque d'accès aux cours, soit parce qu'ils ne

³⁹ Les résultats n'ont pas été indiqués lorsque la taille du groupe était petite afin de préserver la confidentialité des répondants et la fiabilité des tests d'hypothèses

sont pas offerts dans la collectivité ou parce que trop peu de places sont disponibles. Les participants ont indiqué que les frais élevés de scolarité, de déplacement et de subsistance constituaient des obstacles à l'accès à l'éducation et à la formation à l'extérieur de la collectivité.

De même, une forte majorité (90 %) de l'ensemble des répondants ont indiqué qu'ils seraient prêts à entreprendre une formation ou des études postsecondaires dans leur collectivité d'origine (sans frais). Les trois quarts (75 %) des répondants ayant indiqué être prêts à entreprendre une formation dans leur collectivité ont dit être intéressés à la formation en ligne. Aussi, les trois quarts (75 %) des répondants au sondage ont indiqué être prêts à suivre des cours qui pourraient être offerts ailleurs au Nunavut et sans frais (voir le tableau 2.42).

En général, les répondants peu âgés ont déclaré être prêts à poursuivre leur éducation, aussi bien dans leur collectivité d'origine qu'ailleurs au Nunavut. Les répondants âgés de 18 à 24 ans (97 %), de 25 à 29 ans (97 %) et de 30 à 54 ans (94 %) étaient apparemment plus enclins que ceux de 55 ans et plus (76 %) à poursuivre leurs études dans leur collectivité d'origine. Les répondants âgés de 18 à 24 ans (86 %) et de 25 à 29 ans (88 %) étaient aussi plus susceptibles d'indiquer être prêts à suivre des cours ailleurs au Nunavut que ceux de 55 ans et plus (64 %). Les répondants âgés de 30 à 54 ans n'étaient pas différents, d'un point de vue statistique, de ceux des autres groupes en ce qui a trait à la volonté de suivre des cours ailleurs au Nunavut (78 %).

Les répondants unilingues en anglais étaient plus susceptibles de vouloir poursuivre des études postsecondaires dans leur collectivité d'origine que les répondants unilingues en inuktitut (97 % des répondants unilingues en anglais contre 84 % des répondants unilingues en inuktitut). Les répondants bilingues en anglais et inuktitut/inuinnaqtun n'étaient pas différents, d'un point de vue statistique, des autres groupes (94 % des répondants entièrement bilingues et 93 % des répondants bilingues à l'oral).

De même, les répondants intéressés à travailler au gouvernement étaient plus susceptibles que les répondants non intéressés à travailler au gouvernement de vouloir poursuivre des études dans leur collectivité (94 % des répondants intéressés à travailler au gouvernement contre 71 % des répondants non intéressés à travailler au gouvernement) ou ailleurs au Nunavut (80 % des répondants intéressés à travailler au gouvernement contre 62 % des répondants non intéressés à travailler au gouvernement).

Les résidents d'Iqaluit étaient plus susceptibles de vouloir suivre des cours en ligne (87 %) que les résidents de la région de Keewatin (67 %). Les résidents de Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit) [77 %] et les résidents de Kitikmeot (75 %) n'étaient pas différents, d'un point de vue statistique, des autres groupes. Cette différence, en revanche, n'était pas évidente en matière d'éducation accessible dans leur collectivité d'origine (95 % des répondants d'Iqaluit, 88 % des répondants de Baffin [à l'extérieur d'Iqaluit], 93 % des répondants de Keewatin et 97 % des résidents de Kitikmeot seraient intéressés à poursuivre des études dans leur collectivité d'origine) ou ailleurs au Nunavut (73 % des répondants d'Iqaluit, 74 % des répondants de Baffin [à l'extérieur d'Iqaluit], 80 % des répondants de Keewatin et 87 % des répondants de Kitikmeot seraient intéressés à poursuivre des études ailleurs au Nunavut). Une plus grande proportion d'employés actuels du gouvernement (83 %) que d'anciens employés du gouvernement (69 %) ont indiqué vouloir suivre des cours en ligne.

Tableau 2.42 : Volonté de poursuivre des études

	Oui	Non	Ne sait pas
Suivre une formation ou faire des études postsecondaires si ces programmes s'offraient dans votre collectivité et que vous ne deviez rien déboursier pour le faire	90 %	8 %	2 %
Suivre une formation ou faire des études postsecondaires si ces programmes s'offraient ailleurs au Nunavut et que vous ne deviez rien déboursier pour le faire?	75 %	21 %	4 %

n = 500. (PR_12). Est-ce que vous seriez disposé(e) à... (Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas totaliser 100 %.).

La volonté déclarée des répondants à suivre des cours n'a pas beaucoup varié, d'un point de vue statistique, selon le sexe, peu importe si les cours sont offerts dans la collectivité d'origine (92 % des répondantes, 92 % des répondants), ailleurs au Nunavut (76% des répondantes, 82 % des répondants) ou en ligne (76 % des répondantes, 72 % des répondants).

2.5 Employés actuels du gouvernement

2.5.1 Sommaire relatif aux employés actuels du gouvernement

La section qui suit traite des constatations faites par les employés actuels du gouvernement ayant répondu au sondage. Les questions concernent leur poste et leur rôle, leurs expériences en milieu de travail et leurs opinions quant à savoir comment les Inuit du Nunavut pourraient être motivés à occuper un emploi au gouvernement et à progresser au sein de la fonction publique. Au total, 189 employés d'un gouvernement ou d'un hameau ont répondu au sondage (38 % de l'échantillon).

La majorité des employés du gouvernement étaient au service du gouvernement du Nunavut (61 %). La proportion était de 27 % pour les employés d'un hameau ou de la Ville d'Iqaluit et de 9 % pour le gouvernement du Canada. Les rôles les plus souvent déclarés par les employés du gouvernement étaient l'éducation (20 %), le soutien administratif (16 %) et les services municipaux (11 %). Environ un quart des répondants (26 %) ont indiqué occuper des rôles de direction ou de supervision, alors que ce n'était pas le cas pour 74 % des répondants. Les avantages du travail au gouvernement cités le plus souvent par les employés du gouvernement sont la rémunération (38 %) et les avantages sociaux (25 %), tandis que les désavantages mentionnés le plus souvent sont le manque de souplesse (10 %) et le manque de respect pour la culture et les valeurs inuites (8 %).

Les employés du gouvernement considéraient que leurs compétences étaient utilisées à bon escient par leurs différents employeurs, y compris leur connaissance de la langue anglaise (89 %), leur niveaux d'instruction (école) (80 %) ainsi que leurs compétences en lecture, écriture, mathématiques et résolution de problèmes (86 %).

Les employés actuels du gouvernement ont suggéré que ce dernier pourrait encourager d'autres Inuit du Nunavut à poser leur candidature pour ces postes au sein du gouvernement ou d'un hameau en offrant de la formation (31 %) et du soutien aux études postsecondaires (11 %). Les employés actuels du gouvernement ont déclaré avoir reçu de la formation depuis le

début de leur entrée en fonction (75 %) et que cette formation était souvent offerte par leur employeur (89 %).

Ils considéraient que l'accroissement des possibilités de formation soutiendrait les Inuit du Nunavut dans leur progression au sein de la fonction publique (41 %). En fait, environ les deux tiers des répondants (68 %) ont déclaré être intéressés à progresser au sein de la fonction publique, et la plupart (84 %) de ces répondants ont affirmé connaître les étapes à franchir pour obtenir de l'avancement.

La majorité des employés actuels du gouvernement (89 %) ont indiqué apprécier leur lieu de travail. De plus, la majorité des employés actuels du gouvernement ont affirmé avoir l'intention de garder leur poste pendant au moins deux ans (61 %). Parmi les 24 % ayant affirmé qu'ils prévoient quitter leur poste, les raisons les plus courantes étaient la poursuite des études (22 %) et la retraite (18 %).

2.5.2 Poste ou rôle actuel

La plupart des répondants qui sont des employés actuels du gouvernement (38 % de l'échantillon, soit 189 personnes) ont affirmé être au service du gouvernement du Nunavut (61 %) [voir le tableau 2.43]. L'emploi au sein du gouvernement du Nunavut était plus courant chez les répondantes (73 % des répondantes, contre 40 % des répondants) et au sein de la région de Keewatin (75 % des répondants de Keewatin, comparativement à 42 % des répondants de la région de Kitikmeot, 63 % des répondants de Baffin [à l'extérieur d'Iqaluit] et 61 % des répondants d'Iqaluit). Les répondants bilingues à l'oral (anglais et inuktitut/inuinnaqtun) étaient plus susceptibles de déclarer travailler pour le gouvernement du Nunavut (77 %) que les répondants unilingues en inuktitut (35 %). Les répondants entièrement bilingues (69 %) et unilingues en anglais (63 %) n'étaient pas très différents, d'un point de vue statistique, des autres groupes linguistiques.

Alors que 27 % des répondants travaillant pour le gouvernement ont déclaré être au service d'un hameau ou de la Ville d'Iqaluit, cette situation était plus fréquente chez les hommes (51 % des répondants étaient au service d'un hameau ou de la Ville d'Iqaluit, contre 18 % des répondantes qui étaient au service d'un hameau ou de la Ville d'Iqaluit). Les différences significatives d'employeur, d'un point de vue statistique, n'étaient pas évidentes selon le groupe d'âge. Les répondants qui étaient des employés du gouvernement, dans tous les groupes d'âge, étaient tout aussi susceptibles, d'un point de vue statistique, d'être au service d'un hameau ou de la Ville d'Iqaluit (35 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 40 % des répondants âgés de 25 à 29 ans, 25 % des répondants âgés de 30 à 54 ans et 27 % des répondants âgés de 55 ans et plus étaient au service d'un hameau ou de la Ville d'Iqaluit) et du gouvernement du Nunavut (65 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 45 % des répondants âgés de 25 à 29 ans, 65 % des répondants âgés de 30 à 54 ans, et 69 % des répondants âgés de 55 ans et plus étaient au service du gouvernement du Nunavut).⁴⁰

Tableau 2.43 : Employeur actuel

Employeur	% de répondants
Gouvernement du Nunavut	61 %
Hameau ou la ville d'Iqaluit	27 %
Gouvernement du Canada	9 %

⁴⁰ Les résultats du gouvernement du Canada n'ont pas été indiqués en raison des groupes de petite taille.

Pas de réponse	4 %
----------------	-----

$n = 189$. (SE_01a). Qui est votre employeur? (Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas totaliser 100 %.)

Comme le démontre le tableau 2.44, les répondants qui travaillent pour le gouvernement ont indiqué divers rôles, dont l'enseignement (20 %), le soutien administratif (16 %) et les services municipaux (11 %). Relativement peu de répondants ont déclaré occuper des postes de leadership comme la direction (6 %), la gestion des finances (6 %) et l'élaboration des politiques et des programmes (3 %).⁴¹ En effet, la majorité des répondants qui sont au service du gouvernement (74 %) ont indiqué ne pas occuper un rôle de direction ou de supervision, alors que 26 % ont indiqué occuper un tel poste.

Tableau 2.44 : Type de travail effectué

Type de travail	% de répondants
Directeur/directrice d'école, enseignant(e), aide-enseignant(e) ou administrateur d'école	20 %
Soutien administratif et services de bureau	16 %
Travailler dans les services municipaux	11 %
Gestion, comme directeur/directrice, cadre supérieur, surintendant(e), sous-ministre adjoint(e) ou sous-ministre, adjoint administratif senior	6 %
Administration financière	6 %
Emploi en plein air comme entretien d'aéroport, inspection de site ou de terrain	5 %
Travail dans le domaine des services sociaux ou des services liés à la santé mentale	5 %
Travail avec la population, par exemple, offrir des services au centre de service	5 %
Soins de santé	5 %
Autre	6 %

$n = 189$. (SE_03). Quel genre de travail faites-vous? Veuillez préciser. (Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas totaliser 100 %.)

Les types de travail comptant cinq répondants ou moins ont été exclus afin de préserver la confidentialité.

2.5.3 Avantages et désavantages du travail au sein d'un gouvernement ou d'un hameau

Avantages

Les avantages du travail au sein d'un gouvernement ou d'un hameau mentionnés par les employés actuels du gouvernement (38 % de l'échantillon, soit 189 personnes) étaient similaires aux aspects du travail au gouvernement qui intéressaient les répondants ne travaillant pas pour le gouvernement (voir la section 2.2.2). Par exemple, 26 % des employés ne travaillant pas pour le gouvernement et intéressés à y occuper un emploi ont cité comme point d'intérêt la rémunération qui pourrait être offerte dans le cadre d'un poste au gouvernement. De même, 38 % des employés actuels du gouvernement ont noté que le taux de rémunération était un avantage du travail au gouvernement. De bons avantages sociaux et un travail qui fait une différence au sein de la collectivité comptaient parmi les premiers facteurs cités par les répondants ne travaillant pas pour le gouvernement mais intéressés à y occuper un emploi

⁴¹ La taille de l'échantillon était trop petite, de sorte qu'il n'était pas possible de réaliser une analyse fiable des sous-groupes.

(respectivement, 13 % et 15 %) et les employés actuels du gouvernement (respectivement, 25 % et 15 %) à titre d'avantages du travail au gouvernement.

Tableau 2.45 : Avantages perçus du travail au sein d'un gouvernement ou d'un hameau, parmi les employés actuels du gouvernement

Avantages sociaux	% de répondants
Bonne paye	38 %
Bons avantages sociaux	25 %
Un travail qui fait une différence sur le plan de l'économie, de l'environnement ou de la communauté	15 %
Possibilités de formation ou de perfectionnement professionnel	11 %
Sécurité d'emploi	11 %
Un travail stimulant/intéressant	10 %
Logement subventionné	7 %
Possibilités de formation ou de perfectionnement professionnel	7 %
Apprendre ou acquérir de nouvelles compétences en cours d'emploi	6 %
Des possibilités de formation qui ne s'offrent pas ailleurs dans la collectivité ou dans le territoire	5 %
Seule possibilité d'emploi dans la collectivité	4 %
Dispositions souples	4 %
Horaire de travail prévisible	4 %
Autre	8 %
Ne sait pas	9 %
Pas de réponse	4 %

$n = 189$. (SE_04). À votre avis, quels sont les avantages du travail au sein d'un gouvernement ou d'un hameau? Veuillez préciser. (Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas totaliser 100 %.) Les réponses comptant cinq répondants ou moins ont été exclues afin de préserver la confidentialité.

Les avantages les plus souvent cités du travail au sein d'un gouvernement ou d'un hameau n'étaient pas significativement différents, d'un point de vue statistique, selon le sexe, la région ou la langue (voir le tableau 2.46).⁴²

Tableau 2.46 : Avantages les plus souvent cités du travail au gouvernement, par caractéristique

Caractéristique	Bonne rémunération	Bons avantages sociaux	Travail qui fait une différence	Sécurité d'emploi
Sexe				
Masculin	47 %	29 %	14 %	14 %
Féminin	41 %	28 %	18 %	11 %
Région				
Iqaluit	48 %	33 %	—	—
Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit)	44 %	25 %	—	—
Keewatin	41 %	29 %	—	—
Kitikmeot	35 %	23 %	—	—
Langue				
Entièrement bilingue	39 %	—	—	—
Bilingue à l'oral	44 %	—	—	—
Unilingue en inuktitut	29 %	—	—	—
Unilingue en anglais	57 %	—	—	—

$n = 189$.

⁴² Les résultats n'ont pas été indiqués lorsque la taille du groupe était petite afin de préserver la confidentialité des répondants et la fiabilité des tests d'hypothèses

Remarque : Un tiret indique que le contenu de la cellule a été retiré pour préserver la confidentialité des répondants et la fiabilité des tests d'hypothèses.

Désavantages

Les désavantages du travail au gouvernement les plus souvent mentionnés par les employés actuels du gouvernement (38 % de l'échantillon, soit 189 personnes) étaient l'absence d'horaires de travail flexible (10 %), le manque de respect par rapport à la culture et aux valeurs inuites (8 %), la présence limitée de logements pour le personnel (4 %), l'insuffisance des possibilités d'avancement professionnel (4 %) et le manque de surveillance (4 %) [voir le tableau 2.47]. Parmi les autres désavantages mentionnés peu souvent par les répondants, nommons les défis que représente le travail avec des collègues et des superviseurs, les longues heures de travail et le faible salaire, ainsi que l'absence d'indemnité de congé.^{43,44}

Tableau 2.47 : Désavantages perçus du travail au sein d'un gouvernement ou d'un hameau, parmi les employés actuels du gouvernement

Désavantage	% de répondants
Absence d'horaires de travail flexibles	10 %
Manque de respect pour la culture et les valeurs inuites	8 %
Possibilités limitées de logement pour le personnel	4 %
Manque de possibilités d'avancement professionnel	4 %
Manque de soutien d'un(e) superviseur(e)	4 %
À cause d'un manque d'études, il est difficile pour moi de faire les tâches	3 %
Discrimination	3 %
Autre	22 %
Ne sait pas	24 %
Aucune réponse	16 %

n = 189. (SE_05). À votre avis, quels sont les inconvénients liés au travail dans un gouvernement ou un hameau? (Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas totaliser 100 %.)

Les réponses comptant moins de cinq répondants ont été exclues, afin de préserver la confidentialité.

Très peu d'employés du gouvernement ont signalé spontanément le manque de temps pour les activités culturelles comme un désavantage du travail au sein d'un gouvernement ou d'un hameau. Toutefois, lorsque la question leur a été directement posée, environ la moitié (52 %) des employés du gouvernement avaient l'impression d'avoir moins de temps qu'ils le souhaiteraient pour participer à des activités liées à la culture inuite, en raison de leur emploi. Un quart (25 %) des répondants n'avaient pas cette impression, et le reste des répondants étaient incertains (23 %).

Le signalement, par les répondants, selon lequel ils avaient moins de temps qu'ils le souhaiteraient pour participer à des activités culturelles n'était pas significativement différent, d'un point de vue statistique, selon le sexe (56 % des répondantes, 48 % des répondants), l'âge (44 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 43 % des répondants âgés de 25 à 29 ans, 53 % des répondants âgés de 30 à 54 ans, 75 % des répondants âgés de 55 ans et plus), la région (53 % des répondants vivant à Iqaluit, 51 % des répondants vivant à Baffin [à l'extérieur d'Iqaluit], 53 % des répondants vivant à Keewatin, 63 % des répondants vivant à Kitikmeot) ou

⁴³ La taille de l'échantillon était trop petite, de sorte qu'il n'était pas possible de réaliser une analyse fiable des sous-groupes.

⁴⁴ Les réponses incluses dans la catégorie « autre » au tableau 2.47 présentaient « d'autres inconvénients »

la langue (60 % des répondants entièrement bilingues, 52 % des répondants bilingues à l'oral, 47 % des répondants unilingues en inuktitut, 46 % des répondants unilingues en anglais).

2.5.4 Formation et développement des compétences et utilisation des compétences en milieu de travail

Comme il est décrit dans la section 2.4.2 qui précède, les employés actuels du gouvernement étaient plus nombreux à avoir obtenu des diplômes d'études secondaires et d'autres formations que les employés ne travaillant pas pour le gouvernement. La majorité (86 %) des employés du gouvernement ont indiqué avoir développé la plupart des compétences utilisées au travail grâce à des études ou à de la formation ayant mené à un certificat. Cette proportion ne variait pas beaucoup, d'un point de vue statistique, selon le sexe (88 % des répondantes, 83 % des répondants), l'âge (94 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 91 % des répondants âgés de 25 à 29 ans, 84 % des répondants âgés de 30 à 54 ans, 92 % des répondants âgés de 55 ans et plus), la région (85 % des répondants vivant à Iqaluit, 90 % des répondants vivant à Baffin [à l'extérieur d'Iqaluit], 81 % des répondants vivant à Keewatin, 94 % des répondants vivant à Kitikmeot) ou la langue (90 % des répondants entièrement bilingues, 86 % des répondants bilingues à l'oral, 65 % des répondants unilingues en inuktitut, 90 % des répondants unilingues en anglais).

De plus, les trois quarts des répondants travaillant pour le gouvernement (75 %) ont indiqué avoir participé à de la formation depuis le début de leur emploi au sein d'un gouvernement ou d'un hameau. Ils ont indiqué que la majorité de cette formation (89 %) était offerte par l'employeur.⁴⁵

Des différences importantes, d'un point de vue statistique, n'étaient pas évidentes au sein de la proportion de répondants ayant déclaré recevoir de la formation depuis le début de leur emploi au gouvernement, selon le sexe (77 % des répondantes, 72 % des répondants), l'âge (59 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 73 % des répondants âgés de 25 à 29 ans, 77 % des répondants âgés de 30 à 54 ans, 85 % des répondants âgés de 55 ans et plus), la région (81 % des répondants vivant à Iqaluit, 73 % des répondants vivant à Baffin [à l'extérieur d'Iqaluit], 78 % des répondants vivant à Keewatin, 70 % des répondants vivant à Kitikmeot) ou la langue (75 % des répondants entièrement bilingues, 80 % des répondants bilingues à l'oral, 67 % des répondants unilingues en inuktitut, 73 % des répondants unilingues en anglais). De même, les répondants étaient tout aussi susceptibles, d'un point de vue statistique, d'indiquer que leur employeur offrait cette formation, selon le sexe (93 % des répondantes, 83 % des répondants), l'âge (80 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 88 % des répondants âgés de 25 à 29 ans, 91 % des répondants âgés de 30 à 54 ans, 95 % des répondants âgés de 55 ans et plus), la région (88 % des répondants vivant à Iqaluit, 95 % des répondants vivant à Baffin [à l'extérieur d'Iqaluit], 93 % des répondants vivant à Keewatin, 77 % des répondants vivant à Kitikmeot) ou la langue (92 % des répondants entièrement bilingues, 90 % des répondants bilingues à l'oral, 92 % des répondants unilingues en inuktitut, 80 % des répondants unilingues en anglais).

En général, les répondants qui travaillaient pour le gouvernement considéraient que leurs compétences étaient utilisées à bon escient par leur employeur du gouvernement ou d'un hameau. Des proportions élevées de répondants ont indiqué que leur connaissance de la

⁴⁵ 10 % de la formation entreprise par les répondants depuis qu'ils ont commencé à travailler pour l'administration publique ou pour un employeur d'un hameau n'a pas été donnée par un employeur, et 1 % des répondants ne le savaient pas.

langue anglaise (89 %), leurs qualifications formelles (80 %) et leurs compétences en lecture, écriture, mathématiques et résolution de problèmes (86 %) étaient utilisées à bon escient dans le cadre de leur poste actuel (voir le tableau 2.48).

Environ les trois quarts (78 %) des répondants travaillant pour le gouvernement considéraient que leur connaissance de la langue inuite était utilisée à bon escient dans leur milieu de travail. Une plus grande proportion de répondants ont indiqué que leur connaissance de la langue inuite était utilisée à bon escient dans les régions de Baffin (à l'extérieur d'Iqaluit) [92 %] et de Keewatin (91 %), comparativement à Iqaluit (61 %) et Kitikmeot (52 %). Aucune autre différence importante, d'un point de vue statistique, n'était évidente selon le sexe, l'âge, la région ou la langue.

Tableau 2.48 : Utilisation des compétences de l'employé

Compétence	Fortement en désaccord	Plutôt en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Connaissances au sujet de la culture, de la société et de l'économie inuites	5 %	6 %	11 %	30 %	47 %
Connaissances au sujet de la communauté au Nunavut	3 %	8 %	11 %	29 %	48 %
Habilités linguistiques en inuktitut ou en inuinnaqtun *	5 %	3 %	7 %	28 %	50 %
Connaissances au sujet de l'environnement ou des terres du Nunavut	4 %	6 %	14 %	22 %	56 %
Habilités linguistiques en anglais	–	–	6 %	27 %	62 %
Niveaux d'instruction* (école)	4 %	6 %	9 %	30 %	50 %
Compétences en lecture, en écriture, en mathématique et en résolution de problèmes	3 %	5 %	5 %	31 %	55 %
Compétences dans la langue française	33 %	7 %	9 %	4 %	5 %

n = 189. (SE_22). Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants? Mon milieu de travail fait bon usage de mes... (Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas totaliser 100 %.)

*Répondants unilingues en anglais supprimés (*n* = 148).

Les réponses comptant moins de cinq répondants ont été exclues, afin de préserver la confidentialité.

2.5.5 *Comment le gouvernement peut encourager et soutenir les Inuit du Nunavut dans l'obtention de postes et dans l'avancement professionnel*

Obtention d'un emploi au sein du gouvernement ou d'un hameau

Lorsqu'on leur demandait des suggestions visant à encourager les Inuit du Nunavut à postuler pour un emploi au sein du gouvernement ou d'un hameau (voir le tableau 2.49), les employés du gouvernement se concentraient largement sur les méthodes visant à augmenter les compétences, par exemple offrir de la formation (31 %) et soutenir la poursuite d'études postsecondaires (11 %). En revanche, d'autres suggestions visaient à augmenter l'influence et la visibilité des Inuit du Nunavut au sein du gouvernement, par exemple en fournissant du mentorat (11 %) et en octroyant des postes de direction aux personnes parlant l'inuktitut et l'inuinnaqtun (6 %).

D'autres répondants travaillant pour le gouvernement ont suggéré des méthodes pouvant augmenter l'accessibilité aux possibilités d'emploi, par exemple la publicité au sein de la collectivité (9 %), la promotion des postes auprès des étudiants du secondaire (9 %) et le soutien des personnes dans le cadre du processus de candidature (2 %).

Tableau 2.49 : Méthodes visant à encourager les Inuit du Nunavut à postuler pour un emploi au sein du gouvernement ou d'un hameau et à les aider dans cette démarche

Méthode	% de répondants
Offrir de la formation	31 %
Offrir plus de possibilités d'emploi	15 %
Soutenir les études postsecondaires	11 %
Offrir du mentorat	10 %
Faire connaître les emplois au service du gouvernement ou du hameau auprès des élèves du secondaire	9 %
Augmenter la publicité concernant les postes offerts au sein de la collectivité	9 %
Veiller à ce que les personnes occupant les postes de gestion parlent l'inuktitut ou l'inuinnaqtun	6 %
Augmenter les salaires et avantages sociaux	5 %
Autre	9 %
Ne sait pas	16 %
Pas de réponse	8 %

n = 189. (SE_09a). De quelle façon est-ce que les employeurs du gouvernement ou du hameau pourraient motiver les Inuit du Nunavut à occuper des emplois au service du gouvernement ou du hameau? (Il est possible que la somme des pourcentages ne donne pas 100 %, en raison des réponses multiples.)

Les réponses comptant cinq répondants ou moins ont été exclues afin de préserver la confidentialité.

Il n'y avait aucune différence significative, d'un point de vue statistique, dans la proportion de répondants ayant indiqué que la formation pourrait contribuer à soutenir les Inuit du Nunavut afin qu'ils postulent pour un emploi au gouvernement selon le sexe (43 % des répondantes, 36 % des répondants), la région (37 % des répondants vivant à Iqaluit, 30 % des répondants vivant à Baffin [à l'extérieur d'Iqaluit], 42 % des répondants vivant à Keewatin, 58 % des répondants vivant à Kitikmeot) ou la langue (40 % des répondants entièrement bilingues, 37 % des répondants bilingues à l'oral, 50 % des répondants unilingues en inuktitut, 38 % des répondants unilingues en anglais).⁴⁶

Avancement au sein de la fonction publique

⁴⁶ La taille des échantillons n'était pas assez vaste pour permettre une analyse par sous-groupe selon d'autres réponses ou une analyse selon l'âge.

Environ les deux tiers (68 %) des répondants qui travaillent actuellement pour le gouvernement (38 % de l'échantillon, soit 189 personnes) ont déclaré être intéressés à progresser au sein de la fonction publique, alors que 31 % ont déclaré ne pas être intéressés.⁴⁷ L'intérêt déclaré pour les possibilités d'avancement était particulièrement élevé parmi les répondants de moins de 30 ans (89 % des répondants âgés de 18 à 24 ans et 86 % des répondants âgés de 25 à 29 ans), alors que moins de la moitié (44 %) des répondants âgés de 55 ans et plus étaient intéressés par l'avancement. Les répondants âgés de 30 à 54 ans (68 %) n'étaient pas très différents, d'un point de vue statistique, des autres groupes. Il n'y avait pas de différences significatives, d'un point de vue statistique, entre les groupes linguistiques dans l'intérêt pour l'avancement déclaré (65 % des répondants entièrement bilingues, 65 % des répondants bilingues à l'oral, 78 % des répondants unilingues en inuktitut, 73 % des répondants unilingues en anglais), ni de différences significatives, d'un point de vue statistique, entre les sexes (70 % des répondantes, 66 % des répondants) ou les régions (57 % des répondants vivant à Iqaluit, 77 % des répondants vivant à Baffin [à l'extérieur d'Iqaluit], 66 % des répondants vivant à Keewatin, 77 % des répondants vivant à Kitikmeot).

De plus, la plupart des répondants (84 %) intéressés par l'avancement ont affirmé connaître les mesures à prendre pour obtenir de l'avancement. La connaissance déclarée quant à savoir comment obtenir de l'avancement était supérieure parmi les répondants bilingues à l'oral (anglais et inuktitut/inuinnaqtun) [97 %] et unilingues en anglais (93 %) que parmi les répondants unilingues en inuktitut (69 %). Les répondants bilingues en anglais et inuktitut/inuinnaqtun (74 %) n'étaient pas très différents, d'un point de vue statistique, des autres groupes. Il n'y avait aucune différence significative, d'un point de vue statistique, parmi les répondants ayant affirmé qu'ils détenaient les connaissances nécessaires à l'avancement selon le sexe (86 % des répondantes, 84 % des répondants), l'âge (81 % des répondants âgés de 18 à 24 ans, 89 % des répondants âgés de 25 à 29 ans, 87 % des répondants âgés de 30 à 54 ans, 90 % des répondants âgés de 55 ans et plus) et la région (73 % des répondants vivant à Iqaluit, 90 % des répondants vivant à Baffin [à l'extérieur d'Iqaluit], 85 % des répondants vivant à Keewatin, 92 % des répondants vivant à Kitikmeot).

Les employés actuels du gouvernement croyaient que des possibilités de formation additionnelle étaient nécessaires pour aider les Inuit du Nunavut à progresser dans des postes au sein du gouvernement ou d'un hameau (voir le tableau 2.50). Cette conclusion laisse entendre que l'accès aux possibilités de formation représente le facteur limitatif pour les employés désirant progresser et connaissant les mesures à prendre pour y arriver (84 %).

Tableau 2.49 : Méthodes visant à encourager les Inuit du Nunavut à postuler pour un emploi au sein d'un gouvernement ou d'un hameau et à les aider dans cette démarche

Méthode	% de répondants
Offrir de la formation	41 %
Offrir plus de possibilités d'emploi	15 %
Offrir du mentorat	12 %
Faire connaître les emplois au service du gouvernement ou du hameau auprès des élèves du secondaire	6 %
Soutenir les études postsecondaires	6 %
Offrir des heures de travail souples	4 %
Offrir du soutien pour les soins aux enfants ou aux aînés	3 %

⁴⁷ Les participants restants ne savaient pas s'ils étaient intéressés par une promotion.

Autre	23 %
Ne sait pas	16 %
Pas de réponse	4 %

$n = 189$. (SE_09b). De quelle façon est-ce que les employeurs du gouvernement ou du hameau pourraient motiver les Inuit du Nunavut à progresser dans les emplois au service du gouvernement ou du hameau? (Il est possible que la somme des pourcentages ne donne pas 100 %, en raison des réponses multiples.)

Les réponses comptant cinq répondants ou moins ont été exclues, afin de préserver la confidentialité.

Il n'y avait aucune différence significative, d'un point de vue statistique, dans la proportion de répondants ayant indiqué que la formation pourrait contribuer à l'avancement des Inuit du Nunavut dans des postes au gouvernement, selon le sexe (52 % des répondantes, 50 % des répondants), la région (55 % des répondants vivant à Iqaluit, 58 % des répondants vivant à Baffin [à l'extérieur d'Iqaluit], 49 % des répondants vivant à Keewatin, 41 % des répondants vivant à Kitikmeot) ou la langue (53 % des répondants entièrement bilingues, 61 % des répondants bilingues à l'oral, 50 % des répondants unilingues en inuktitut, 41 % des répondants unilingues en anglais).⁴⁸

2.5.6 Intention de conserver son poste ou de le quitter dans deux ans

La majorité des employés actuels du gouvernement ont indiqué qu'ils avaient l'intention de conserver leur poste pendant au moins deux ans (61 %), même si près d'un quart (24 %) ont affirmé qu'ils prévoyaient le quitter.⁴⁹ Les répondants qui prévoyaient quitter leur poste ont, dans la plupart des cas, affirmé que c'était pour poursuivre leurs études (22 %) ou pour prendre leur retraite (18 %) [voir le tableau 2.51].⁵⁰

Tableau 2.51 : Raisons de quitter son poste au sein du gouvernement

Raison	% de répondants
Poursuite des études	22 %
Retraite	18 %
Fin de contrat	11 %
J'ai trouvé un emploi en dehors du gouvernement ou du hameau	11 %

$n = 45$. (SE_26). Pourquoi prévoyez-vous quitter votre emploi au service du gouvernement? (Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas totaliser 100 %.)

Les réponses comptant cinq répondants ou moins ont été exclues, afin de préserver la confidentialité.

Le nombre de répondants parmi les jeunes employés du gouvernement (59 % des répondants âgés de 18 à 24 ans et 55 % des répondants âgés de 25 à 29 ans) ayant affirmé qu'ils avaient l'intention de quitter leur poste était supérieur à la proportion des répondants plus âgés ayant fait la même affirmation (17 % des répondants âgés de 30 à 54 ans, 28 % des répondants âgés de 55 ans et plus). La raison la plus courante pour laquelle les répondants âgés de 18 à 29 ans prévoyaient quitter leur poste au sein du gouvernement était la poursuite des études (33 % des répondants âgés de 18 à 29 ans avaient l'intention de quitter leur poste).

⁴⁸ La taille des échantillons n'était pas assez vaste pour permettre une analyse par sous-groupe selon d'autres réponses ou une analyse selon l'âge.

⁴⁹ Les répondants restants ne le savaient pas ou n'ont donné aucune réponse.

⁵⁰ La taille des échantillons n'était pas assez grande pour permettre une analyse des sous-groupes.

Les intentions déclarées de quitter un poste ne variaient pas beaucoup, d'un point de vue statistique, selon le sexe (24 % des femmes contre 37 % des hommes), la région (28 % des répondants vivant à Iqaluit, 24 % de ceux vivant à Baffin, en dehors d'Iqaluit, 30 % de ceux vivant à Keewatin, 29 % de ceux vivant à Kitikmeot) ou la langue (32 % des répondants entièrement bilingues, 19 % des répondants bilingues à l'oral, 41 % des répondants unilingues en anglais)⁵¹.

La majorité (89 %) des employés du gouvernement (38 % de l'échantillon, 189 personnes) ont dit aimer leur milieu de travail actuel et avoir accès aux documents dont ils avaient besoin dans une langue qu'ils comprenaient (83 %) [voir tableau 2.52]. Toutefois, une proportion relativement plus faible (60 %) convenait qu'il existait des possibilités de formation dans la langue de leur choix. Les répondants unilingues en anglais (80 %) étaient plus susceptibles de déclarer que la formation était offerte dans la langue de leur choix que les répondants capables de parler, de lire et d'écrire en anglais et dans une langue inuite (entièrement bilingues) [51 %]. Les répondants bilingues à l'oral (60 %) et unilingues en inuktitut (56 %) ne se distinguaient pas beaucoup des autres groupes, d'un point de vue statistique. Aucune autre différence importante, d'un point de vue statistique, n'était évidente selon le sexe, l'âge, la région ou la langue.

Tableau 2.52 : Satisfaction à l'égard du milieu de travail du gouvernement

	Fortement en désaccord	Plutôt en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt d'accord	Fortement d'accord	Je ne sais pas
Il y a des occasions de formation qui s'offrent dans ma langue de prédilection.	14 %	13 %	10 %	27 %	33 %	4 %
Il y a des possibilités de formation pour améliorer mes compétences linguistiques en inuktitut ou en inuinnaqtun.	11 %	13 %	9 %	27 %	36 %	4 %
Les superviseurs encouragent les employés à tirer parti des nouvelles occasions.	11 %	10 %	11 %	28 %	38 %	3 %
Les superviseurs aident les employés à atteindre leurs objectifs professionnels.	6 %	9 %	9 %	31 %	44 %	-
Le matériel et les	9 %	3 %	4 %	23 %	60 %	-

⁵¹ Les réponses des répondants unilingues d'Inuktitut n'ont pas été indiquées afin de préserver la confidentialité des répondants.

documents dont je me sers dans mon emploi sont disponibles dans une langue que je comprends.						
J'aime travailler dans mon milieu de travail actuel.	3 %	4 %	5 %	16 %	73 %	-

$n = 189$. (SE _21). Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants au sujet de votre milieu de travail? Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas totaliser 100 %.)

Remarque : un tiret indique que le contenu de la cellule a été retiré pour maintenir la confidentialité des répondants.

SECTION 3. CONCLUSIONS

Intérêt, disponibilité et niveau de préparation de l'ensemble des répondants qui ne travaillent pas pour le gouvernement

D'après les réponses fournies, les Inuit du Nunavut qui ne travaillaient pas pour le gouvernement étaient intéressés à présenter leur candidature pour des postes au sein du gouvernement (89 %). Cinquante-sept pour cent des répondants qui ne travaillaient pas pour le gouvernement ont indiqué qu'ils songeaient à postuler pour un emploi au sein du gouvernement. Qui plus est, les répondants ayant fait une recherche d'emploi en ont trouvé au moins un qui les intéressaient suffisamment pour les inciter à présenter une demande; 80 % de ceux qui avaient cherché un emploi au sein du gouvernement avaient postulé pour un emploi.

Selon un groupe de discussion et les réponses reçues, il semble que des répondants pensaient ne pas satisfaire aux exigences en matière d'études pour obtenir un emploi au sein du gouvernement (p. ex. 57 % des répondants croyaient qu'une formation supérieure était nécessaire pour travailler pour un gouvernement ou un hameau). En effet, moins de la moitié de tous les répondants (47 %) ont dit avoir obtenu un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent.

La participation aux activités culturelles inuites était associée à plusieurs facteurs, comme des études postsecondaires, une mise à niveau et le fait de posséder des compétences professionnelles. Les répondants qui participaient aux activités culturelles inuites étaient deux fois plus susceptibles de déclarer qu'ils suivaient un programme de mise à niveau au moment du sondage (16 % des répondants qui participaient aux activités culturelles inuites ont dit suivre des cours comparativement à 8 % de ceux qui ne participaient pas aux activités culturelles inuites). Parmi tous les répondants, ceux ayant dit participer aux activités culturelles inuites ont également indiqué qu'ils possédaient des compétences professionnelles acquises au sein du gouvernement plus fréquemment que ceux qui ne participaient pas aux activités culturelles inuites, comme l'esprit d'équipe (95 %), des compétences en informatique et liées à l'Internet (78 %) et des compétences en communication orale (77 %).

Les répondants qui ne travaillent pas pour le gouvernement et qui sont susceptibles de postuler pour un emploi au gouvernement ont été considérablement plus nombreux lorsque des emplois de ce genre ou soutenant la culture inuite étaient disponibles dans leur collectivité (25 % de répondants de plus présenteraient leur candidature pour des emplois disponibles localement et 36 % de répondants de plus postuleraient pour des emplois soutenant la culture inuite).

Les réponses du groupe de discussion portaient à penser que la nécessité de déménager pour le travail pourrait être un obstacle de taille en raison des problèmes de logement.

Langue et culture inuites en milieu de travail

La plupart des répondants qui ne travaillent pas pour le gouvernement étaient d'avis que le fait d'avoir des collègues parlant l'inuktitut ou l'inuinnaqtun (80 %) et comprenant la culture ou la société inuite (86 %) était assez ou très important. De même, les employés actuels du gouvernement étaient d'avis que le fait d'avoir des collègues parlant l'inuktitut et l'inuinnaqtun (84 %) et soutenant la culture inuite (89 %) était assez ou très important.

Toutefois, les données étaient divisées sur la question de savoir si les employés du gouvernement percevaient leur milieu de travail comme favorable à la culture et à la langue inuites. La majorité des répondants qui travaillaient pour le gouvernement ont indiqué qu'il existait des possibilités d'apprentissage de la culture inuite dans leur milieu de travail (71 %), mais que le manque de respect pour la culture et les valeurs inuites (8 %) était le deuxième désavantage en importance lié au fait de travailler pour le gouvernement ou le hameau, et seulement environ le tiers des répondants ont dit pouvoir utiliser l'inuktitut ou l'inuinnaqtun en tout temps au travail (35 %). De plus, environ le tiers des répondants ont dit avoir un superviseur d'origine inuite (37 %). Par contre, plus des trois quarts des répondants s'accordaient pour dire que leurs langues inuktitut et inuinnaqtun et leur connaissance de la culture inuite étaient utilisées à bon escient au travail (78 % et 77 %, respectivement).

Les répondants du groupe de discussion ont mentionné que le recrutement pour des postes de supervision et de direction semblait favoriser des personnes de l'extérieur du Nunavut.

Un fossé était visible entre les collègues et les superviseurs des répondants qui travaillent pour le gouvernement au chapitre de la compétence linguistique. Si 92 % des collègues des répondants qui travaillent pour le gouvernement parlaient l'inuktitut ou l'inuinnaqtun, du moins parfois, c'était le cas pour seulement 40 % de leurs superviseurs. Ce fossé est particulièrement important à Iqaluit, où, d'un point de vue statistique, ils étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir indiqué que leurs superviseurs ne parlaient aucune langue inuite (85 %).

Désir d'avancement : La plupart (68 %) des répondants qui travaillent pour le gouvernement ont dit souhaiter progresser; d'un point de vue statistique, la motivation ne variait pas considérablement selon les variables suivantes : groupes linguistiques, région de résidence, responsabilités familiales et participation aux activités culturelles inuites. Qui plus est, la plupart (84 %) des répondants souhaitant progresser pensaient connaître les mesures à prendre pour y parvenir et bénéficiaient du soutien de leurs superviseurs (75 % étaient d'accord pour dire que les superviseurs aidaient les employés à atteindre leurs objectifs). Les employés plus jeunes étaient les plus susceptibles de dire qu'ils souhaitaient progresser (89 % des employés de 18 à 24 ans, et 86 % des employés de 25 à 29 ans ont dit s'intéresser aux possibilités d'avancement, comparativement à 44 % des répondants âgés de 55 ans et plus).

Obstacle à l'avancement : Seulement 60 % des répondants qui travaillent pour le gouvernement disaient qu'ils avaient accès à de la formation dans la langue de leur choix, et la formation était leur principale suggestion pour soutenir l'avancement des Inuit du Nunavut (41 %). Par ailleurs, seulement 11 % ont mentionné que les possibilités de formation constituaient un avantage que procure un emploi au gouvernement.

Profils des répondants

Les profils suivants des groupes de répondants réunissent l'information contenue dans plusieurs sections du rapport sur les différences notables qui distinguent les divers groupes.

Intérêt à l'égard d'un emploi au sein du gouvernement et soutien du milieu de travail pour la culture inuite : Parmi les répondants qui ne travaillaient pas pour le gouvernement, seulement 11 % n'étaient apparemment pas intéressés par un emploi au sein du gouvernement, à quelque niveau que ce soit. Ils étaient très enclins à dire qu'ils songeaient à postuler si une possibilité d'emploi se présentait dans un milieu de travail favorable à la culture inuite. Au total, 77 % des répondants non intéressés par un emploi au sein du gouvernement

ont indiqué qu'ils postuleraient à un poste s'ils savaient que la culture inuite était soutenue par le milieu de travail.

Les répondants qui ne travaillent pas pour le gouvernement et qui ne souhaitent pas y travailler étaient généralement plus âgés (76 % des répondants âgés de plus de 54 ans souhaitent travailler pour le gouvernement comparativement à plus de 90 % des autres tranches d'âge) et moins à l'aise pour écrire en anglais (67 % ont dit posséder cette compétence). Ils étaient moins intéressés par l'idée de poursuivre leurs études, même s'ils pouvaient le faire sans frais au sein de leur collectivité (71 % des répondants ne désirant pas travailler au gouvernement ont dit souhaiter obtenir une formation plus poussée).

Répondants ayant des responsabilités familiales : Les répondants plus jeunes étaient plus susceptibles de déclarer des responsabilités familiales (79 % de ceux âgés de 25 à 29 ans et 73 % de ceux âgés de 30 à 54 ans avaient des responsabilités familiales). De même, les résidents des régions moins densément peuplées du Nunavut étaient plus susceptibles de déclarer des responsabilités familiales que ceux qui vivaient à Iqaluit (74 % des résidents de la région de Baffin à l'extérieur d'Iqaluit et 79 % de ceux de la région de Kitikmeot avaient des responsabilités familiales, comparativement à 55 % des résidents d'Iqaluit).

Les répondants ayant des responsabilités familiales avaient tendance à accorder de l'importance aux environnements qui soutenaient la culture inuite (94 % des répondants ne prévoyant pas postuler pour un emploi au gouvernement ont indiqué qu'ils le feraient si le poste se trouvait dans un environnement favorable à la culture inuite). Ils ont aussi indiqué qu'ils s'intéressaient aux emplois consistant en des fonctions exercées à l'extérieur (73 %), l'enseignement d'activités liées à la culture inuite (67 %) et un soutien administratif (57 %).

Quarante-trois pour cent des répondants ayant des responsabilités familiales ont dit posséder un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, comparativement à 57 % des répondants sans responsabilités familiales. Toutefois, ils ont dit posséder de nombreuses compétences professionnelles plus fréquemment que ceux sans responsabilités familiales, notamment l'esprit d'équipe (94 %), des compétences en informatique et liées à l'Internet (77 %) et en dactylographie et rédaction (72 %).

Participation aux activités culturelles inuites et compétences : Les répondants qui participaient aux activités culturelles inuites avaient tendance à être très compétents et instruits. Ils étaient deux fois plus susceptibles que ceux qui ne participaient pas aux activités culturelles inuites d'indiquer qu'ils suivaient des cours additionnels (16 % comparativement à 8 %). Ils ont également indiqué plus souvent que les autres répondants qu'ils possédaient plusieurs compétences professionnelles, dont les suivantes :

- esprit d'équipe (95 % contre 67 %);
- compétences en informatique et liées à l'Internet (78 % contre 47 %);
- capacité à parler en public (77 % contre 58 %).

Les résultats de l'enquête semblaient indiquer que les personnes qui participaient aux activités culturelles inuites seraient aussi les plus intéressées par des emplois consistant en des fonctions exercées à l'extérieur (74 %), en l'enseignement d'activités liées à la culture inuite (70 %), en un soutien administratif (55 %) et en recherche, politique et élaboration de programmes (54 %). Pour attirer les membres de ce groupe, l'accent pourrait être mis sur de telles fonctions dans les postes disponibles, et les possibilités d'emploi pourraient être affichées dans l'Internet (31 % des répondants participant aux activités culturelles inuites ont dit explorer les possibilités d'emploi dans l'Internet, comparativement à 16 % des autres répondants).

Répondants inscrits à des programmes d'études : Les répondants qui étaient inscrits à un programme d'études au moment de l'enquête (21 %) avaient tendance à déjà posséder un certain niveau d'éducation. Contrairement à l'échantillon dans son ensemble, une majorité de personnes de ce groupe ont dit posséder un diplôme d'études secondaires (61 %). Ils ont également exprimé plus d'intérêt à l'égard d'un travail de direction (52 %) que les autres répondants (36 %).

Les répondants inscrits à un programme d'études étaient plus enclins à s'intéresser aux possibilités d'emploi au sein du gouvernement du Nunavut plus précisément (81 %) que ceux qui n'étaient pas inscrits à un programme d'études (56 %). Ils ont précisé qu'ils faisaient leur recherche d'emplois dans l'Internet (36 %).

Profil des répondants non employés du gouvernement : Soixante-deux pour cent des répondants à l'enquête n'étaient pas des employés du gouvernement. Ils étaient plus susceptibles d'habiter à l'extérieur d'Iqaluit (une minorité des populations des régions de Baffin (28 %), Kitikmeot (35 %) et Keewatin (40 %) travaillaient au gouvernement, comparativement à 64 % des résidents d'Iqaluit).

Seulement 31 % des répondants employés du gouvernement étaient des hommes. Les hommes étaient plus nombreux à s'intéresser aux emplois qui consistaient à travailler à l'extérieur (84 %), à utiliser de l'équipement lourd (61 %) et à conduire des camions (61 %). Ils étaient également plus enclins à déclarer qu'ils possédaient les compétences pouvant les rendre admissibles à ce type d'emploi, par exemple utilisation ou réparation de l'équipement (62 %), protection et inspection des sites ou sur le terrain (50 %) et conduite spécialisée (23 %).

Les répondants du groupe de discussion ont prétendu que l'obligation de posséder des diplômes d'études constituait un obstacle à l'emploi au gouvernement, dans leurs collectivités.

D'après les réponses recueillies à l'enquête, l'achèvement d'études secondaires était moins courant parmi les résidents des régions de Baffin à l'extérieur d'Iqaluit (43 %), de Keewatin (47 %) et de Kitikmeot (37 %), comparativement aux résidents d'Iqaluit (70 %). De même, les répondants n'ayant jamais travaillé au gouvernement étaient moins susceptibles d'indiquer qu'ils avaient achevé des études complémentaires (47 %) que les répondants actuellement employés du gouvernement (69 %).

Les répondants non employés du gouvernement étaient plus susceptibles que les employés actuels du gouvernement de répondre qu'ils avaient cherché des possibilités d'emploi par l'intermédiaire des bureaux du hameau (31 % contre 15 %). Ils étaient moins susceptibles que les employés actuels du gouvernement de répondre qu'ils avaient cherché des possibilités d'emploi dans l'Internet (seulement 20 % contre 38 %).

ANNEXE A : RAPPORT SOMMAIRE DU GROUPE DE DISCUSSION

ANNEXE A : RAPPORT SOMMAIRE DU GROUPE DE DISCUSSION

Introduction

Des groupes de discussion ont été créés compte tenu de l'importance d'échanger les expériences en personne, dans le cadre d'une discussion libre, et de recueillir une information qualitative approfondie sur l'intérêt que suscitent les emplois au gouvernement, la disponibilité des personnes et le niveau de préparation de celles-ci. On estimait que l'information qualitative obtenue grâce à ces groupes serait utile pour interpréter, comprendre et contextualiser les données de l'enquête.

Quatre groupes de discussion ont été créés à Kugluktuk (un groupe, n=13) et Rankin Inlet (trois groupes, n=16 au total). En tout, 29 personnes ont participé aux séances des groupes de discussion. Les groupes étaient à peu près divisés également entre les hommes (n=14) et les femmes (n=15). Un groupe de Rankin Inlet a tenu sa séance essentiellement en inuktitut. Dans le groupe de Kugluktuk, les participants ont été invités à s'exprimer en inuinnaqtun et en anglais. Des services d'interprétation ont été fournis. Les répondants étaient âgés de 19 à 64 ans.

En général, la plupart des participants de Rankin Inlet avaient un emploi, contrairement aux participants de Kugluktuk, qui étaient divisés également entre ceux qui travaillaient et ceux qui étaient sans emploi ou avaient pris leur retraite anticipée. Un certain nombre de participants travaillaient dans le secteur du commerce de détail, le secteur de l'accueil et les métiers.

Au départ, l'intention était de créer deux groupes de discussion à Iqaluit et seulement deux groupes à Rankin Inlet. Cependant, les conditions météorologiques défavorables et les retards du projet n'ont pas permis le déplacement à Iqaluit. Un autre groupe a alors été formé à Rankin Inlet. Par conséquent, les expériences des résidents de la région de Qikiqtaaluk au Nunavut ne sont pas prises en compte.

L'animateur a dirigé tous les groupes en utilisant le même guide, qui l'a amené à interroger les participants sur leur intérêt à l'égard des emplois du gouvernement, leur disponibilité et leur niveau de préparation. Dans tous les groupes, on a dressé la liste des facteurs qui font qu'il est difficile de travailler pour le gouvernement et des facteurs pouvant être modifiés pour faciliter l'obtention d'un emploi dans la fonction publique. À la fin des séances de discussion, les participants ont été invités à participer à une activité de « suffrage par priorités ». Tous les participants ont reçu des autocollants pour chacune des listes et ont été invités à les placer à côté des points qu'ils jugeaient les plus importants.

Sélection des participants

Toutes les personnes invitées à faire partie des groupes étaient des bénéficiaires de l'ARTN qui n'étaient pas des employés du gouvernement au moment des séances. Les participants ont été invités à participer de trois façons :

4. Ont été invités à participer les répondants à l'enquête qui n'étaient pas des employés du gouvernement et qui habitaient dans les hameaux ou la ville où les groupes de discussion avaient été prévus.
5. Ont été invités à participer des résidents de ménages des hameaux ou de la ville où les groupes de discussion avaient été prévus, ces ménages ayant été appelés au hasard. Avant d'être invités, les résidents ont été soumis à un examen pour s'assurer qu'ils étaient bien bénéficiaires de l'ARTN et ne travaillaient pas pour le gouvernement.
6. Ont été invitées à participer des personnes recrutées par des amis ou des proches d'autres participants et par l'intermédiaire d'autres personnes vivant dans les hameaux ou la ville. Ces participants ont fait l'objet d'une vérification par l'animateur afin de s'assurer qu'ils étaient bien des bénéficiaires de l'ARTN qui ne travaillaient pas dans l'administration publique.

Résumé

Dans l'ensemble, les participants étaient d'avis que les hameaux, le gouvernement du Nunavut et le gouvernement du Canada offraient des emplois de qualité dans une gamme de catégories et d'environnements (bureau, poste de service, métiers et travail d'extérieur). Toutefois, les participants pensaient aussi qu'il était difficile pour les membres de leurs collectivités d'obtenir un emploi au gouvernement, car ils ne possédaient pas les qualifications ni l'expérience nécessaires ou avaient des engagements envers leur famille ou collectivité qui les empêchaient d'occuper un poste à temps plein. Les participants ont nommé quelques compétences qu'ils avaient acquises en participant à des activités culturelles, familiales ou communautaires, et qui pouvaient s'appliquer à des postes au gouvernement, comme le souci du détail, l'éthique de travail, la communication et l'esprit d'équipe.

Bien que les participants puissent envisager de se réinstaller dans une autre collectivité pour travailler pour le gouvernement, un facteur de taille dans leur prise de décision serait la disponibilité de logements dans la collectivité où ils se réinstallent. Les participants ayant un logement permanent dans leur collectivité hésiteraient également à la quitter en raison du long processus à suivre pour obtenir un logement. Les participants tiendraient également compte de leurs engagements envers leur famille avant de déménager.

Pour accroître leur probabilité de travailler pour le gouvernement, les participants ont suggéré que des efforts soient faits pour tenir compte de leurs autres engagements, par exemple des horaires de travail souples et des garderies et soins aux aînés à faible coût. De plus, les participants ont indiqué que le bassin de personnes disponibles pour travailler au gouvernement serait plus grand si les équivalences aux diplômes d'études étaient prises en compte, et si les possibilités d'obtention de diplômes et certificats étaient accrues. Enfin, les emplois du gouvernement seraient jugés plus attrayants par les participants si ceux-ci étaient convaincus de travailler dans un milieu de travail positif, de toucher un salaire couvrant leurs dépenses de subsistance et d'avoir des occasions d'avancement et d'épanouissement professionnels.

Constatations

Les réponses des participants sont résumées dans les paragraphes qui suivent, selon les sections du guide de l'animateur et par question. Veuillez noter que cette recherche étant de nature qualitative, les constatations ne peuvent être extrapolées et appliquées à la population globale du Nunavut. Elles doivent être perçues à titre indicatif.

Introduction

1. Quelle est la première chose qui vous vient à l'esprit lorsque je parle d'emplois du gouvernement?

En général, les participants étaient d'avis que les emplois du gouvernement étaient bien rémunérés et offraient une grande sécurité d'emploi. Toutefois, ils pensaient aussi qu'il était difficile d'obtenir de tels emplois, car ils exigeaient une formation ou des études plus importantes que celles qu'ils possédaient. Ils pensaient également que le processus d'embauche n'était pas transparent et pouvait faire l'objet de « népotisme ». Les participants étaient d'avis que les responsables des décisions en matière d'embauche favorisaient leurs amis et leur famille au détriment des autres membres de la collectivité. Pour quelques participants, les emplois du gouvernement consistaient essentiellement en un travail de bureau.

« Vous devez avoir des amis haut placés pour obtenir un emploi au gouvernement. »

« J'ai parlé de népotisme, car j'ai présenté ma candidature pour plusieurs postes pour lesquels j'étais qualifié, voire surqualifié. Je n'ai même pas été invité à une entrevue. Et je ne suis pas le seul à le dire. Ils n'embauchent que des membres de leur famille. »

2. Selon vous quels types d'emploi y a-t-il au gouvernement ou dans le hameau, soit à Iqaluit ou ailleurs au Nunavut? Et dans votre collectivité?

Les participants ont mentionné un vaste éventail d'emplois au gouvernement et dans le hameau avant qu'une liste de types d'emplois leur soit présentée. En voici quelques-uns :

- emplois de bureau, par exemple dans les secteurs des politiques, des finances, du soutien administratif;
- emplois qui seraient fréquemment exécutés à l'extérieur, comme dans les domaines de la conservation de la faune et des sciences naturelles (génie et géologie);
- emplois dans le secteur des métiers, comme mécanicien, opérateur d'équipement lourd et électricien;
- emplois de préposé à l'entretien et de gardien;
- emplois dans l'enseignement;
- emplois dans le secteur des soins de santé;
- emplois dans le secteur des services communautaires et sociaux;
- emplois dans le milieu correctionnel et liés à l'application de la loi.

Les participants ne faisaient pas la distinction entre les ordres de gouvernement, mais ils avaient tendance à insister sur les emplois dans le hameau (p. ex. les services communautaires) ou au gouvernement du Nunavut (p. ex. les soins de santé et

l'enseignement). Les emplois au sein du gouvernement du Canada mentionnés par les participants étaient généralement des carrières très visibles (p. ex. agent de la GRC).

Après avoir pris connaissance de la liste des emplois du gouvernement et du hameau, les participants d'un groupe ont amorcé une brève discussion plus générale au sujet des autres emplois auxquels la liste leur faisait penser. Ils ont laissé entendre qu'ils savaient que ces emplois existaient au sein du gouvernement, mais qu'ils avaient oublié de les mentionner. Ils ont indiqué que les emplois du gouvernement correspondaient à :

- divers types d'emplois différents;
- du travail auprès du public dans les domaines de l'enseignement et des soins de santé;
- des emplois dans des métiers spécialisés, comme opérateur d'équipement lourd.

Intérêt

3. Ces types d'emplois vous intéressent-ils? Pour quelles raisons?

Plus de la moitié des participants ont dit s'intéresser aux emplois du gouvernement et du hameau. En général, ils trouvaient ces emplois intéressants, car ils étaient bien rémunérés et offraient une grande sécurité, et en raison des tâches et des rôles qui s'y rattachaient (p. ex. un corps de métier).

Voici certains des facteurs qui atténuaient l'intérêt des participants à l'égard des emplois du gouvernement :

- la croyance qu'un travail au gouvernement est un travail accompli à l'intérieur, un travail de bureau;
- un manque de transparence perçu des pratiques d'embauche, y compris les motifs des décisions d'embauche et de l'obligation de posséder certaines compétences et qualifications. Les participants étaient d'avis que le népotisme influençait les décisions d'embauche. Le manque de transparence a fait naître un sentiment de découragement en matière de demande d'emploi;
- la préférence pour les emplois non gouvernementaux courants (par exemple, les participants ont dit préférer leurs emplois dans le commerce de détail ou le secteur de l'accueil à l'échelle locale, car ils leur donnaient la possibilité d'interagir avec les clients);
- la croyance que les emplois au gouvernement sont monotones et peu créatifs;
- le manque d'études, de formation ou de connaissance des tâches associées au travail au sein du gouvernement, qui amenait les participants à penser qu'il ne leur servait à rien de faire une demande d'emploi au gouvernement.

Parmi les raisons mentionnées moins fréquemment par les participants pour expliquer leur manque d'intérêt à l'égard des emplois du gouvernement, retenons la perception selon laquelle l'anglais était la langue de travail prédominante et le fait qu'ils auraient peu de collègues de travail inuits. Certains participants croyaient qu'un emploi au gouvernement leur rapporterait un revenu plus élevé qui les priverait du soutien du revenu et d'un logement subventionné.

4. Est-ce que les emplois du gouvernement ou du hameau vous intéressent autant que d'autres emplois disponibles dans votre collectivité? Pourquoi ou pourquoi pas?

Les participants ont nommé plusieurs facteurs propres à d'autres emplois (comme dans le commerce de détail local) qui les rendaient plus intéressants que les emplois du gouvernement ou du hameau, notamment :

- une structure plus souple, avec du temps libre pour la famille et les activités culturelles;
- disponibilité dans leur collectivité d'origine;
- le processus d'embauche n'exigeant pas la divulgation de l'expérience de travail antérieure ou des qualifications officielles, mais prévoyant plutôt une formation en cours d'emploi;
- l'attribution d'une variété de tâches;
- la possibilité de servir des clients et de rencontrer de nouvelles personnes.

« Dans mon emploi, j'ai la possibilité de faire différentes choses, de traiter avec des clients et des employés. »

« Travailler au gouvernement c'est monotone, on fait la même chose tous les jours. »

« [Ils devraient avoir] plus d'emplois différents... pour ne pas faire la même chose tout le temps. »

5. Qu'est-ce qui pourrait rendre ces emplois du gouvernement plus intéressants pour vous?

Les participants ont expliqué qu'ils pourraient s'intéresser davantage aux emplois du gouvernement s'ils savaient que leur manque de qualifications officielles ne serait pas un obstacle à l'obtention de tels emplois. Ils ont proposé qu'on accorde plus d'importance aux compétences qu'aux qualifications officielles. Plus précisément, les participants ont semblé dire qu'ils pensaient avoir les compétences pour faire le travail, ou pouvaient apprendre à faire le travail, mais qu'il était difficile de le prouver dans le cadre du processus d'embauche du gouvernement, car ils ne possédaient pas de diplômes ou de certificats.

Ils ont ajouté que le gouvernement devrait mettre l'accent sur l'offre de carrières plutôt que d'emplois. Ils ont plus particulièrement proposé que l'on donne au personnel la possibilité d'apprendre à jouer des rôles nouveaux et à faire l'expérience d'une variété de tâches, et qu'une formation en leadership soit offerte aux personnes occupant des postes de débutant et de prestation des services, afin de promouvoir leur avancement. Par exemple, les participants ont mentionné que la formation en cours d'emploi, comme l'observation en milieu de travail, pouvait offrir la possibilité d'apprendre de nouveaux rôles.

« Il serait bien qu'une formation soit donnée pour d'autres postes dans un même ministère, pour accroître vos capacités dans ce ministère. »

« Parfois, on vous donne le poste, mais on ne continue pas à vous former pour vous permettre d'aller plus loin et d'amorcer un processus de carrière. Si la formation ne se poursuit pas, ça rend l'avancement difficile. »

Les participants ont également déclaré que le salaire et les avantages sociaux offerts devraient tenir compte du coût de la vie élevé dans le Nord (malgré l'indemnité de service septentrional). Par exemple, certains participants ont proposé qu'un logement permanent soit offert aux employés du gouvernement. Ils pensaient que des environnements de travail forts et positifs, soutenus par de bonnes relations de travail, rendaient les emplois intéressants. Ils préféreraient travailler dans des environnements dans lesquels leurs collègues de travail étaient amicaux. Même s'ils n'ont pas mentionné précisément que le fait d'avoir une culture commune améliorerait les relations de travail, ils ont dit que le recrutement dans les limites du Nunavut ou qu'une formation interculturelle contribueraient à améliorer les relations de travail.

« Je veux un milieu de travail dans lequel tout le monde s'entend bien. »

« Dans certains ministères dans lesquels vous entrez, vous pouvez sentir la tension qui y règne. »

Enfin, ils recommandaient que les décisions d'embauche soient plus transparentes et qu'on explique pourquoi une personne n'a pas été embauchée. Des participants ont expliqué qu'ils avaient présenté des demandes et n'avaient pas eu de nouvelles ou avaient été avisés, sans explication, du rejet de leur demande. Ils ont qualifié le processus de « décourageant » et ont dit ne pas avoir été informés des motifs du rejet de leur demande. Certains participants ont également abordé la possibilité de confier les décisions d'embauche à des services de ressources humaines à l'extérieur de la collectivité. Ils étaient d'avis que cela pouvait réduire la fréquence à laquelle les amis et membres de la famille étaient embauchés, ou l'apparence de népotisme. Par exemple, ils ont proposé que les décisions d'embauche soient prises à Ottawa.

« Les décisions d'embauche devraient être prises à Ottawa, et non pas ici. Comme on ne vous connaît pas, on ne s'intéresse qu'à vos qualifications. »

Voici certaines des suggestions mentionnées le moins fréquemment quant aux mesures à prendre pour rendre les emplois au gouvernement plus intéressants :

- faire de l'inuktitut la langue de travail;
- monter une programmation et tenir des événements pour les employés et leurs familles;
- encourager la créativité et la participation des employés;
- tenir les promesses faites pendant la campagne pour ainsi améliorer la confiance envers le gouvernement.

Disponibilité

Dans la section suivante, les répondants ont souvent signalé des expériences personnelles ou des expériences vécues par d'autres personnes de leur collectivité et dont ils ont été témoins.

6. Comment définiriez-vous la disponibilité? Vous considérez-vous comme étant « disponible » pour occuper un emploi du gouvernement ou du hameau?

Les répondants ont laissé entendre qu'être disponible signifie vouloir travailler et être prêt à s'engager⁵². Ils ont également indiqué que les gens démontraient qu'ils étaient prêts à s'engager en se présentant au travail à temps et en ne limitant pas leur recherche d'emploi de façon déraisonnable. Ils ont aussi indiqué que les gens, y compris eux-mêmes, devaient être considérés comme étant disponibles pour travailler s'ils avaient les qualifications nécessaires ou étaient disposés à suivre une formation. Ils croient aussi que l'accès à des services de garde ou à des services aux aînés abordables et de qualité (p. ex. garderies, soins à domicile, maison de retraite) est essentiel pour pouvoir travailler.

« Certaines personnes sont très difficiles sur le choix du travail. Si ce n'est pas le genre de travail qu'elles recherchent, elles ne le feront pas. Il y a des gens dans ma famille qui ont choisi de ne pas travailler simplement parce que ce n'est pas le travail qu'ils veulent faire. »

7. Nommez certains des facteurs qui ont une incidence sur votre disponibilité à occuper un emploi pour le gouvernement ou dans un hameau.

Les répondants croyaient que les personnes étaient moins disponibles pour occuper un emploi pour le gouvernement ou dans un hameau pour les raisons suivantes :

- ils doivent prendre soin des enfants et des aînés⁵³, compte tenu du fait qu'il y a peu de places pour les enfants ou de services aux aînés et que ces services sont onéreux;
- ils ont de la difficulté à communiquer leurs compétences dans leur *curriculum vitae* en raison du manque d'expérience de travail ou de qualifications officielles, un facteur qui dictait aussi l'intérêt des répondants à l'égard des emplois gouvernementaux;
- ils ont des problèmes de santé physique;
- ils font face à des problèmes de santé mentale et de toxicomanie (leurs propres problèmes ou ceux de membres de leur famille);
- l'existence de casiers judiciaires : les répondants estimaient que les personnes ayant un casier judiciaire ne seraient pas embauchées au gouvernement;
- une préférence perçue du gouvernement pour l'embauche de « personnes d'ailleurs » ou de personnes de l'extérieur du Nunavut à qui on offre une aide qui n'est pas offerte aux personnes du Nunavut (comme l'hébergement)⁵⁴;
- la structure ou l'horaire de travail, qui, selon eux, interfère avec les activités culturelles ou familiales. Plus précisément, certains répondants ont mentionné qu'ils ne pourraient pas travailler de 9 à 5 toutes les semaines parce qu'ils doivent prendre soin de leurs enfants ou de membres de la famille qui sont malades ou parce qu'ils ont besoin de flexibilité pour aller chasser et pêcher quand les conditions météorologiques le permettent;

⁵² Peu de participants ont indiqué que certains membres de leur collectivité n'étaient pas disponibles pour travailler en raison de l'usage de drogues ou bien qu'ils préféraient compter sur le soutien de leur famille.

⁵³ Les participants ont utilisé le terme « aîné » pour désigner à la fois leurs dirigeants communautaires et des personnes âgées.

⁵⁴ Selon le sondage mené auprès des participants sur l'utilisation de l'expression « personnes d'ailleurs », ce terme signifiait personnes issues des provinces du sud plutôt que des personnes issues d'autres régions du Nunavut.

- l'incapacité de sortir de la collectivité en raison de l'absence apparente de sécurité du logement dans d'autres collectivités du Nunavut.

Les femmes ayant participé aux groupes de réflexion étaient plus susceptibles de mentionner des responsabilités de pourvoyeur de soins et les horaires de travail comme motifs de non-disponibilité. Chez les hommes, les motifs les plus fréquemment invoqués étaient les problèmes de santé mentale ou la toxicomanie.

« Le fait d'avoir un casier judiciaire rend plus difficile l'obtention d'un emploi au gouvernement. »

« Si je devais présenter ma candidature pour un [poste au gouvernement] ici, je ne pourrais pas obtenir de logement du gouvernement parce que je vis ici. Seules les personnes qui viennent ici temporairement y ont droit. »

8. J'aimerais maintenant discuter de la possibilité de déménager dans une autre collectivité pour travailler.
- a) Si vous entendiez parler d'une ouverture au gouvernement ou dans un hameau dans une autre collectivité du Nunavut, envisageriez-vous de déménager?

Les participants étaient partagés sur la question de savoir s'ils envisageraient de déménager s'ils entendaient parler d'une ouverture pour le gouvernement ou le hameau dans une autre collectivité du Nunavut.

- b) Nommez certains des facteurs que vous devriez prendre en considération si vous deviez choisir entre déménager et rester dans votre collectivité.

Tous les groupes ont mentionné la disponibilité et la sécurité du logement comme étant un facteur dont ils tiendraient compte avant de décider de déménager. Les répondants ont expliqué que, dans leurs collectivités, les logements permanents sont parfois très limités. Ils doivent présenter une demande à un conseil ou à un comité de logement, qui décide ensuite qui obtient un logement; un tel processus peut s'échelonner sur plusieurs années. En conséquence, ils y réfléchiraient à deux fois avant de déménager s'ils avaient déjà un logement. De plus, les répondants qui n'avaient pas encore de logement étaient nerveux à l'idée de déménager dans une collectivité où les logements disponibles sont encore plus rares.

« On attend tellement d'années pour obtenir un logement, et si on vous offre un emploi ailleurs, vous devez abandonner votre domicile. Si les choses ne se passent pas bien dans cette autre collectivité, vous rentrez et vous devez recommencer à zéro. Il faut alors se réinscrire à la liste d'attente. »

Les répondants ont parlé des répercussions, positives et négatives, qu'un déménagement pourrait avoir sur leur famille. Certains ont mentionné qu'un déménagement pourrait leur permettre d'avoir un meilleur salaire et de contribuer davantage aux finances de leur famille, tandis que d'autres ont indiqué qu'ils priveraient leur famille d'un pourvoyeur de soins. Par ailleurs, les répondants qui avaient de la famille ou des amis dans une autre collectivité étaient plus à l'aise avec l'idée de déménager.

Parmi les autres facteurs évoqués par les répondants, mentionnons l'environnement dans lequel ils déménageraient, y compris les services locaux (comme les magasins et les infrastructures), les règlements administratifs (certaines personnes hésiteraient par exemple à déménager dans une collectivité où la consommation d'alcool n'est pas permise), la taille de la collectivité et la sécurité apparente de l'endroit. Les collègues de travail et la culture prévalente dans la collectivité auraient aussi une influence sur la décision. Des répondants craignaient que des différences régionales de culture ou que la difficulté d'être accepté par la collectivité puissent compliquer un déménagement.

« J'aurais peur de ne pas trouver ma place [dans une nouvelle collectivité]. »

Enfin, les répondants ont parlé de l'aspect financier, comme le coût du déménagement et la possibilité d'obtenir une indemnité de service septentrional⁵⁵ correspondant aux frais de subsistance dans la nouvelle collectivité.

9. Compte tenu de tout ce dont nous venons de parler, qu'est-ce qui vous aiderait à être disponible pour un éventuel emploi au gouvernement ou dans un hameau?

Les répondants ont indiqué que les horaires de travail devraient être plus flexibles de manière à laisser du temps aux gens pour s'occuper de leur famille et pour les activités traditionnelles. Il a par exemple été proposé de nommer deux personnes à un même poste. Dans le même ordre d'idées, ils ont dit que les gens seraient plus disponibles pour travailler s'il y avait un soutien local pour leurs familles. Il a notamment été suggéré de construire un centre de services aux aînés, d'offrir des services de garde subventionnés et de donner de l'aide ou des services de counseling aux personnes ayant des problèmes de toxicomanie et de santé mentale. Enfin, les répondants ont indiqué que d'autres membres de leur collectivité seraient disponibles pour travailler, notamment des aînés, s'ils étaient embauchés pour réaliser des activités traditionnelles qui profitent à la collectivité comme enseigner les compétences traditionnelles ou les connaissances locales ou fournir des aliments et des biens.

Un programme moins souvent proposé consistait à accorder trois chances aux employés ayant des problèmes de toxicomanie. Il s'agirait de leur offrir des services de counseling. Cette option n'a toutefois été mentionnée que dans une seule collectivité (Kugluktuk).

⁵⁵ Les participants ont utilisé le terme « indemnité de service septentrional » pour désigner les fonds fournis par les employeurs pour compenser le coût de la vie dans les collectivités du Nord. Par exemple, les employés du gouvernement du Nunavut reçoivent l'indemnité de service septentrional du Nunavut toutes les deux semaines. Le montant des fonds distribué aux employés est calculé en fonction de la collectivité dans laquelle ils vivent. En ce qui concerne les employés à temps partiel, occasionnels ou saisonniers, ce montant est calculé au prorata selon un taux horaire. (La définition est tirée de la convention collective. Ce document peut être consulté à http://www.gov.nu.ca/sites/default/files/files/Finance/Collective%20Agreements/NEU_Collective_Agreement_english.pdf).

Préparation à l'emploi

10. Nombre de personnes acquièrent des connaissances et des compétences liées à l'emploi dans leur famille, leur collectivité et sur la terre. Selon vous, quels types de compétences acquièrent-ils ainsi?

Les répondants ont fait état des compétences culturelles qu'ils avaient apprises :

- chasser;
- dépouiller des animaux chassés;
- coudre;
- vivre sur la terre;
- cuisiner;
- pêcher (p. ex., au harpon);
- donner des soins.

En plus des compétences susmentionnées, les répondants ont mentionné plusieurs compétences transférables que les gens apprennent dans leur famille, leur collectivité et sur la terre. Les voici :

- le souci du détail;
- la discipline et l'éthique de travail;
- les aptitudes à la communication et d'écoute;
- plusieurs compétences utiles pour bien travailler avec les autres, comme la tolérance, le travail d'équipe et le respect.

Les répondants ont aussi fait remarquer que les gens tirent de la fierté et de la confiance de ces activités, ce qui, selon eux, les aiderait à mieux apprendre de nouvelles choses et à être efficaces dans leur travail. Plus rarement, les répondants ont signalé que ces activités permettaient d'apprendre à planifier une tâche, d'acquérir de bonnes aptitudes motrices, d'apprendre à faire preuve de leadership, d'apprendre à prendre des décisions et de prendre conscience de l'environnement.

11. À votre avis, en quoi ces compétences sont-elles pertinentes pour les emplois au gouvernement ou dans un hameau?

Les répondants ont fait valoir que les expériences acquises dans leur famille et leur collectivité et les activités culturelles permettaient d'acquérir plusieurs compétences transférables qui pourraient ensuite être appliquées dans des emplois pour le gouvernement ou le hameau. Essentiellement, les participants ont acquis des aptitudes sociales comme la communication, le respect et l'acceptation, ce qui contribuerait au travail en équipe et à la création d'environnements de travail positifs.

Parmi les autres compétences utiles, mentionnons les suivantes :

- comment diriger les autres à l'aide de méthodes d'enseignements et de la critique constructive;
- comment recevoir une critique constructive;
- la confiance;
- la planification;
- des aptitudes linguistiques qui pourraient être appliquées directement à la traduction et à l'interprétation.

12. Selon vous, que signifie être prêt à occuper un emploi au gouvernement ou dans un hameau? (Quelles compétences, expériences, études ou formation sont requises?)

Les répondants ont indiqué tant des qualifications officielles que des aptitudes générales. Les certificats, comme celui d'opérateur d'équipement lourd, un permis de conduire et des certificats en administration, étaient jugés importants, de même que les diplômes d'études secondaires et les grades universitaires.

« Les gens doivent avoir un grade universitaire pour les emplois au gouvernement. »

De façon plus générale, les répondants estimaient que les aptitudes informatiques, les aptitudes de communication, le bilinguisme (surtout anglais et inuinnaqtun à Kugluktuk et anglais et inuktitut à Rankin Inlet), la lecture/l'écriture et les mathématiques étaient des compétences importantes pour occuper un emploi au gouvernement ou dans un hameau. Plus particulièrement, le bilinguisme était perçu comme étant essentiel pour travailler avec le public, puisque certaines personnes pourraient parler seulement inuktitut, inuinnaqtun ou anglais ou préférer l'une de ces langues.

13. Quels sont les facteurs qui peuvent empêcher les gens d'acquérir cette expérience?

Les répondants ont dit que le principal obstacle à l'acquisition de compétences, à l'éducation et à la formation dans leur collectivité était l'accès, soit parce que les cours ne sont pas donnés dans la collectivité, soit parce que les places sont limitées. L'accès à la formation à l'extérieur de la collectivité est difficile en raison des frais .levés de scolarité, de déplacement et de subsistance. Selon les répondants, l'éventail de cours du secondaire et de programmes de formation liés aux métiers offert dans leur collectivité est restreint. Parmi les autres obstacles, mentionnons la prévalence de l'anglais comme langue de formation et le fait que les apprenants ne s'engagent pas à terminer la formation après l'avoir commencée.

« Rapprocher la formation de la maison. On construit des centres de formation à Rankin Inlet, et certains cours ne sont donnés qu'à Iqaluit. Il faut que la formation soit donnée plus près de la maison... Vous pouvez aller en Alberta en une journée, mais pour aller à Iqaluit, il faut passer la nuit à Thunder Bay. Il en coûte donc moins d'aller vers le sud. »

« À cause de l'argent – les frais de scolarité – et des déplacements. Voilà pourquoi je ne fréquente pas l'université. »

14. Quel type de formation fonctionne mieux pour les gens?

Les avis étaient partagés : certains répondants croyaient que la formation en milieu de travail était ce qui fonctionnait le mieux, tandis que d'autres croyaient plutôt que la formation en salle de classe était préférable. Des répondants estimaient que la formation en milieu de travail fournissait une expérience directe et permettait aux gens d'apprendre par la pratique. Pour d'autres, la formation en salle de classe est l'occasion d'acquérir des qualifications

officielles et constitue la meilleure façon d'enseigner aux gens les politiques et les règlements.

15. Seriez-vous plus susceptible de participer à une formation ou à une mise à niveau en alphabétisation si le programme de formation intégrait des activités et des connaissances inuites traditionnelles?

En général, les répondants préféraient les programmes de formation ou de mise à niveau incluant la langue, des connaissances et des activités inuites. Toutefois, ils ont aussi souligné l'importance des qualifications officielles et du fait que les élèves du secondaire devaient acquérir les compétences nécessaires pour faire des études postsecondaires. Ils croyaient que l'exposition aux activités inuites était particulièrement importante pour les gens qui travaillent avec le public, comme c'est le cas des enseignants, des travailleurs sociaux et des agents responsables de l'application de la loi. Des répondants estimaient que l'on pourrait intégrer des connaissances inuites à la formation en embauchant des aînés comme enseignants, en faisant des jeux traditionnels et en intégrant des compétences traditionnelles et en utilisant des livres en inuktitut comme matériel d'enseignement.

16. Qu'est-ce qui aiderait les Inuit à être prêts à occuper un emploi au gouvernement ou dans un hameau?

La majeure partie des répondants ont insisté sur l'importance d'accroître la disponibilité de programmes de formation et d'études. Pour y arriver, ils ont proposé de construire des centres de formation et d'acheter de l'équipement pour les centres existants; les cours seraient plus variés et il y aurait plus de places disponibles.

D'autres répondants ont dit que certaines personnes pourraient être nerveuses à l'idée de travailler pour le gouvernement, car elles ne savent peut-être pas à quoi s'attendre ou ce que l'on attendrait d'elles. Pour préparer les gens, ils ont donc recommandé de donner une formation d'orientation ou de préparation au travail de même qu'une formation en milieu de travail.

Voici d'autres suggestions moins courantes :

- aider financièrement les gens qui doivent se rendre dans les provinces pour suivre une formation;
- donner de la formation en inuktitut;
- embaucher des étudiants pour des emplois d'été afin de permettre aux jeunes d'acquérir des compétences et une expérience de travail.

Prochaines étapes

17. Facteurs qui font en sorte qu'il est difficile de travailler pour le gouvernement.

Les facteurs les plus souvent mentionnés par les répondants pendant l'activité de suffrage par priorités étaient ceux qui étaient les plus souvent observés dans leur collectivité ou ceux qui avaient, selon eux, la plus grande incidence sur l'obtention d'un emploi au gouvernement. Par exemple, un groupe a fait remarquer que tous les ordres de gouvernement semblaient mettre l'accent sur les qualifications officielles dans leur embauche, mais que nombre de personnes de leur collectivité n'ont pas accès à une éducation institutionnelle. D'autres options n'ont pas été choisies parce que, selon les

répondants, elles ne devraient pas être des priorités ou elles touchent un nombre relativement petit de personnes.

Les facteurs rendant difficile l'obtention d'un emploi au gouvernement mentionnés le plus fréquemment sont les suivants (en ordre de fréquence, en commençant par le plus fréquent) :

- le manque d'éducation/de formation/d'expérience liée au travail du gouvernement : les participants croyaient que, s'ils n'ont pas de diplômes d'établissements d'enseignement (on a parlé des diplômes d'études secondaires et des grades universitaires) ou d'expérience de travail pour une organisation gouvernementale, ils seront automatiquement exclus du processus d'embauche;
- les problèmes de santé physique : les participants ont mentionné que des problèmes de santé physique les empêchaient, eux et d'autres personnes, de travailler pour le gouvernement. Les maux de dos et les maladies chroniques ont aussi été évoqués;
- les problèmes de santé mentale et de toxicomanie : les participants croyaient qu'il serait difficile pour eux, et pour d'autres personnes, de conserver un emploi au gouvernement en raison de problèmes de santé mentale et de toxicomanie;
- le manque de possibilités de formation : les participants font face à deux principaux obstacles quand vient le temps d'avoir accès à des possibilités de formation, soit la distance à parcourir pour se rendre à la formation, les dépenses associées au fait de vivre ailleurs pendant la formation, et le manque de cours liés à leurs objectifs/intérêts professionnels. Des répondants ont par ailleurs indiqué que des cours correspondant à leurs intérêts étaient parfois donnés dans d'autres collectivités/territoires/provinces qui sont liés à leurs objectifs, mais qu'ils n'ont pas les moyens de déménager pour suivre la formation.

18. Les choses qu'on peut changer pour qu'il soit plus facile pour les Inuit de travailler pour le gouvernement.

Sont énumérés ci-dessous les aspects à changer les plus fréquemment nommés par les répondants pour qu'il soit plus facile de travailler pour le gouvernement. Les répondants ont indiqué ces facteurs parce qu'ils portent sur les préoccupations les plus importantes et qu'ils représentent aussi des possibilités de renforcer leurs collectivités (p. ex. fournir des services aux aînés et une stabilité pour les familles). D'autres facteurs n'ont pas été retenus, car même s'ils étaient importants, ils n'étaient pas nécessairement considérés comme étant des priorités.

Les éléments à modifier les plus fréquemment nommés pour qu'il soit plus facile pour les Inuit de travailler pour le gouvernement sont les suivants (en ordre de fréquence, en commençant par le plus fréquent) :

- l'horaire de travail : les répondants ont laissé entendre qu'un horaire de travail plus flexible, qui permet aux gens d'avoir du temps pour les activités familiales et culturelles, ferait en sorte qu'il serait plus facile de travailler pour les employeurs du gouvernement;
- les services de garde/services aux aînés : les répondants ont indiqué qu'un plus grand nombre de garderies et de soins aux aînés à faible coût augmenterait leur disponibilité pour des emplois au gouvernement;
- l'environnements de travail : les répondants ont dit que des environnements de travail positifs, caractérisés par de bonnes relations de travail, ferait en sorte qu'il

- serait plus facile de travailler pour le gouvernement. Selon eux, les environnements de travail positifs sont ceux où l'on peut établir de bonnes relations de travail;
- les possibilités de perfectionnement des compétences et d'avancement : les répondants ont dit que des possibilités de perfectionnement des compétences professionnelles qui mènent à des possibilités d'avancement des postes de première ligne ou de niveau d'entrée vers des postes de direction rendraient plus attrayants les postes au gouvernement;
 - les équivalences de l'éducation institutionnelle : les répondants croyant que le taux d'obtention d'un diplôme d'études secondaires/postsecondaires était faible dans leur collectivité, ils croyaient que si les employeurs tenaient compte des compétences acquises par l'expérience ou d'autres façons que par l'éducation institutionnelle, il serait plus facile d'obtenir un emploi au gouvernement;
 - le taux de rémunération/salaire : les répondants ont fait remarquer qu'il serait plus facile de travailler pour le gouvernement si le salaire tenait compte du coût élevé de la vie au Nunavut. Même sachant qu'une indemnité de service septentrional est versée, ils ont signalé qu'il leur faudrait tout de même établir si elle suffisait avant de travailler pour le gouvernement;
 - le fait d'accroître l'offre locale de programmes de formation et d'études : les répondants ont proposé d'accroître l'offre locale de cours.

19. Au début de cette séance, je vous ai demandé quel était le premier mot qui vous est venu à l'esprit quand j'ai parlé d'emplois au gouvernement. Utiliseriez-vous un mot différent maintenant, ou choisiriez-vous le même mot?

La plupart des répondants utiliseraient le même mot. Certains ont néanmoins affirmé que la discussion leur avait donné une perspective différente sur les possibilités de carrières au gouvernement.

APPENDIX B: COGNITIVE TESTING RECRUITMENT SCREENER AND MODERATOR GUIDE

Cognitive Testing Recruitment Screener

Recruitment Script

Hello, my name is _____ and I am calling from RA Malatest & Associates on behalf of the Government of Canada.

May I continue in Inuktitut, or would you prefer to speak English? [Transfer to English speaker if that is preferred]

We will be doing a survey across Nunavut to help governments in Nunavut better understand how to support Inuit employment in the government. By government, we mean working for the Government of Canada, the Government of Nunavut, a hamlet or the City of Iqaluit.

Before we do this survey, we need to test and discuss it with a few members of the community to make sure it will work. The discussion session will take place in Iqaluit on June 2 and will take about 90 minutes. During the discussion, snacks, coffee, tea, and pop will be served. Once the discussion is over, you will receive a gift of \$75 as a token of our appreciation for your participation.

Although we would greatly appreciate your participation, this meeting is completely voluntary. Would you be interested in participating?

If asked for more details on what “survey testing” means, explain: we are currently conducting survey testing to improve the survey questions before we expand the survey to the community. This testing session will be your opportunity to provide feedback on how well the survey applies to you and your experiences.

If asked for details on how the results of the survey will be used, explain: This research will be used to help the Government of Canada and the Government of Nunavut better understand how to increase the number of Inuit working for the government. It will help us work towards achieving the goals for Inuit employment that are part of the Nunavut Land Claims Agreement. All reports based on this survey will be available to the public when the research is completed.

If someone declines because they do not work for the government, explain: We are inviting both people who do and do not work for the government to come to the discussion group.

If someone declines because they do not want to work for the government, explain: We are still interesting in hearing your views on the survey questions.

IF YES, CONTINUE

IF NOT AVAILABLE SAY – Thank you very much for your time (end call).

Thank you, I have a few questions to determine if the discussion is appropriate for you:

- 1) Are you between the ages of 18 and 64? [If yes, continue, if no, “thank you for your time, have a nice day.”]
- 2) Are you a Nunavut Land Claims Agreement beneficiary? [If yes, continue, if no, “thank you for your time, have a nice day.”]

[If respondent asks for a definition of a Nunavut Land Claims Agreement beneficiary, provide the following: Nunavut Land Claims Agreement beneficiaries are Canadian citizens, are Inuk according to Inuit customs and usages, and self-identify as an Inuk.]

3) Have you ever worked for a media organization such as newspaper, radio, or television? [If **no**, continue, if **yes**, “thank you for your time, have a nice day.”]

Are you more comfortable speaking English or Inuktitut?

IF ENGLISH: The English testing session will be held at the Frobisher Inn at 505 Astro Hill on June 2 from 4:00pm to 5:30pm. We will call you a couple of days before the testing session to remind you. Is this the best number to reach you, or would you like to provide another number or email address? Please make sure you bring a piece of identification with you and your reading glasses, if you need them.

IF Inuktitut: The Inuktitut testing session will be held at the Frobisher Inn at 505 Astro Hill on June 2 from 6:00pm to 8:00pm. We will call you a couple of days before the testing session to remind you. Is this the best number to reach you, or would you like to provide another number or email address? Please make sure you bring a piece of identification with you and your reading glasses, if you need them.

Thank you. Have a good day.

IF NOT AVAILABLE – Schedule a callback and leave the following message:

“My name is _____. I am calling from RA Malatest & Associates on behalf of the Government of Canada to invite a member of your household to participate in a discussion group to test a survey about working in the government. By government, we mean working for the Government of Canada, the Government of Nunavut, a hamlet or the City of Iqaluit. Could you please call us back at 1-866-247-6465 at a time that is convenient? Thank you.”

Reminder Script

Hello, my name is _____ and I am calling from R.A. Malatest & Associates on behalf of the Government of Canada. May I please speak with <name>?

IF YES, CONTINUE

IF NOT AVAILABLE –Leave the following message:

“My name is _____. I am calling from R.A. Malatest & Associates on behalf of the Government of Canada to remind <name> about a survey testing session that he/she agreed to participate in. This session will be held at the Frobisher Inn at 505 Astro Hill on June 2 [English: from 4:00pm to 5:30pm] OR [Inuktitut: from 6:00pm to 8:00pm]. During the discussion, snacks, coffee, tea, and pop will be served. Upon completion, you will receive a gift of \$75 as a token of our appreciation for your participation. We ask that all participants arrive approximately 15 minutes early to get settled in. Please make sure you bring a piece of identification with you and your reading glasses, if you need them. We hope to see <name> there. If <name> needs more information, or directions, he/she can call me at 1-866-247-6465. Thank you.”

Hello <name>, I am calling to remind you about the survey testing meeting that you agreed to participate in. This meeting will be held at the Frobisher Inn at 505 Astro Hill on June 2 [English: from 4:00pm to 5:30pm] OR [Inuktitut: from 6:00pm to 8:00pm]. During the discussion, snacks, coffee, tea, and pop will be served. Upon completion, you will receive a gift of \$75 as a token of our appreciation for your participation. We ask that you arrive approximately 15 minutes early to get settled in. Please make sure you bring a piece of identification with you and your reading glasses, if you need them.

Do you have any questions?

If you have questions in the future, you can call me at 1-866-247-6465.

Thank you. Goodbye.

Cognitive Testing Moderator's Guide

Welcome and Introductions (5 Minutes)

Hello! My name is <<name>>.

The Government of Canada has hired R.A. Malatest & Associates Ltd. to do a survey with Nunavut Land Claims Agreement beneficiaries. This research may help governments across Nunavut better understand how to support Inuit employment in the government. By government, we mean working for the Government of Canada, the Government of Nunavut, a hamlet or the City of Iqaluit. Government positions include – for example – program administrators, policy analysts, researchers, teachers, nurses, lawyers, correctional workers, community development officers, customer service agents and outdoor work such as emergency, wildlife or water services.

The purpose of our discussion today is to review the survey to see if it is clear and easy to understand. We appreciate your help testing the survey. What you tell us today will be used to change the survey. We will walk you through the survey and ask you to comment on the questions.

Our conversation today will take about **90 minutes**.

This conversation will be recorded to make sure that we accurately hear everything you say today. These recordings will only be used to help us write our reports and they will not be shared with the government or anybody else. Any comments we use will be anonymous. That means we will not use your name in any reports. Participating in the discussion group is completely voluntary.

Are there any questions before we start?

Note: Italics indicate prompt questions and facilitators' notes.

Introduction

To start, let's introduce ourselves to each other. Going around the circle, please tell everyone your first name and one thing you like the best about living in Iqaluit.

We are really glad you could make it today because we need your help to make sure that the survey is clear and understandable for everyone. Sometimes, when we design surveys we use words that sound unusual and then people are less likely to finish the survey.

I will begin by reading the introduction.

1. Is anything in the introduction not clear?

Prompt: Is it clear who is responsible for the survey, and why they are doing the survey?

2. Are there any words that people might find confusing or difficult to understand?

Prompt: Is the definition of government employment clear? Can you think of words that would make it easier for everyone in your community to understand?

3. If someone read you this introduction, would you be interested in doing the survey? Why/why not?

Prompt: What would make it more appealing for you or other people you know?

Survey

4. I will now read each survey question. As we go through, please think about these three things <<write on whiteboard>>:

1. Would the questions be easy for people to understand?
2. Do the words used in the questions fit with how they are used in your community?
3. Would anyone be uncomfortable answering or be offended by the questions? (For example, did any seem impolite?)

9. Did you have any trouble answering questions because the answer you wanted to give wasn't available, or because two answers applied to you equally? *Prompt if yes:* Which question(s)?

Please let me know if any of these issues come up in each question.

<<Review survey questions>>

****Note to moderator: be sure to make it clear to people that not every participant will be asked every question. For example, only current government employees will be asked the questions in the "Current Government Employees" (SE) section. Current government employees will *not* be asked Interest and Availability questions.**

Thank you everyone for going through the survey with me/us. I have a few follow-up questions now on the survey as a whole.

5. As we went through the survey, you told me that these questions/words were hard to understand or unclear <<list>>. Are there any others that could be added to this list? How could we change them to make them understandable for everyone?

6. As we went through the survey, you told me that these questions/words would not be used in your community <<list>>. Are there any others that could be added to this list? How could we change them to make them understandable for everyone?

7. As we went through the survey, you told me that people would be uncomfortable answering these questions <<list>>. Are there any others that could be added to this list? How could we change them to make them more comfortable to answer?

8. For any of the questions, did you wonder why you were being asked to provide that information?

Prompt if yes: Which question(s)?

9. Did you have any trouble answering questions because the answer you wanted to give wasn't available, or because two answers applied to you equally? *Prompt if yes: Which question(s)?*

10. Is there anything that might influence someone's ability to work in the government that was not covered in the survey?

11. Are there any other comments you would like to make about the survey?

Thank you for speaking with us today.

APPENDIX C: SURVEY INSTRUMENT

Nunavut Inuit Survey

INTRODUCTION

Hello, [INSERT INUKTITUT GREETING], my name is ___ from R.A. Malatest & Associates and I am working with the Government of Canada with the support of Nunavut Tunngavik Inc. and the Government of Nunavut, to conduct an important survey with Nunavut Inuit, who are 18 years old and older, about employment in Nunavut.. May I continue in Inuktitut, or would you prefer to speak English? [Transfer to English speaker if that is preferred]

The survey is voluntary and completely confidential and should take between 15-19 minutes. Your individual responses and name will not appear in any report. To thank you for participating, you will be entered in a draw for one of four \$350 pre-paid credit cards. Would you be willing to complete the survey? [IF INTERESTED BUT NOT A GOOD TIME: SET UP APPOINTMENT FOR CALL BACK]

As you may know, Article 23 of the Nunavut Land Claims Agreement says that government employment in Nunavut should reflect the population it serves. When we say government, we mean your hamlet or the City of Iqaluit, the Government of Nunavut, and the Government of Canada. The answers you provide will be very useful to help government agencies understand how to develop initiatives to increase Inuit employment, such as training programs and Inuit employment plans.

[NOTE: when respondent or interviewer mouses over “government”, the definition above should appear]

We would also like to note that the report with the results from this survey will be publicly available on the Library and Archives Canada website, six months after the end of the phone surveys. This survey is also registered with the Marketing Research and Intelligence Association. [NOTE TO INTERVIEWER: ONLY IF ASKED WHAT IS MRIA: The Marketing Research and Intelligence Association (MRIA) is a Canadian not-for-profit association representing all aspects of the market intelligence and survey research industry in Canada.]

First, to make sure you qualify for this survey:

A_01. Are you between the ages of 18 and 64 years old?

1. Yes
2. No - You need to be between the ages of 18 to 64 to complete the survey. [GO TO OT_03]

A_02. Are you a Nunavut Land Claims Agreement (NLCA) beneficiary? [NOTE TO INTERVIEWER: That is, individual is an NLCA beneficiary]

1. Yes [CONTINUE]
2. No [Go to end and thank]
3. Don't know [to find out, you can call the NTI Enrolment Administrator: Margaret Kusugak 1-867-645-5416. Then go to end and thank].

SCREENER (Government Employee)

SC_04. Which of the following apply to you?

[Hard copy and electronic copy instructions: state "Select all that apply"]

[Phone instructions: state "Please respond with "Yes" or "No" to each of the following"]

1. I work for the government or hamlet
2. I am a paid employee in a private company or business or an Inuit organization.
3. I earn money through my own business
4. I am currently enrolled in an education or training program
5. I have family responsibilities, such as caring for a child, parent or elder
6. I engage in activities such as hunting, fishing, clam digging, trapping, sewing, carving, berry picking, and making other arts and crafts.
7. Other – specify: _____
88. Don't know
99. No response

[If SC_04 = 1, skip to PR_01. In other words, if the respondent is currently a government employee, then skip the 'interest' and 'availability' sections and go to the 'preparedness' section]

INTEREST

Now we would like to ask some questions about the type of work you find interesting.

IN_01. Please answer the following question using a scale of 1-5 where 1 is not at all interested, 5 is very interested, and the mid-point, 3, is neutral. Can you tell me if working in the following areas would be something that would interest you? What about... [READ IN SAME ORDER EVERYTIME]

Not At All Interested	Not Very Interested	Neutral	Somewhat Interested	Very interested	Don't know	No response
1	2	3	4	5	8	9

- a. Working for your hamlet or the City of Iqaluit
- b. Working for the Government of

Nunavut

- c. Working for the
Government of
Canada

NOTE TO SURVEYER:

For 'a', the following mouse over should appear (or if by phone/in-person, interviewer should respond) as follows:

The Government of Nunavut Departments are: Community and Government Services, Culture and Heritage, Economic Development and Transportation, Education, Environment, Executive and Intergovernmental Affairs, Family Services, Finance, Health and Justice, Nunavut Arctic College, Nunavut Housing Corporation and Qulliq Energy Corporation.

For 'b', the following mouse over should appear (or if by phone/in-person, interviewer should respond) as follows:

Employees of your hamlet/community or the City of Iqaluit provide essential services and support to their communities. These areas include: Water / Sewer / Solid Waste Management; Planning and Land Administration; Emergency Response Planning; Fire/ Protection; Search & Rescue; Recreation; Maintenance Management; Economic Development; Facilities; and Airports

For 'c', the following mouse over should appear (or if by phone/in-person, interviewer should respond) as follows:

The Government of Canada departments operating in Nunavut include: Aboriginal Affairs and Northern Development Canada, Canada Border Services Agency Canadian Northern Economic Development Agency, Department of Fisheries and Oceans, Environment Canada, Canada Food Inspection Agency, Natural Resources Canada, Parks Canada, Public Health Agency of Canada, Correctional Services Canada, Public Prosecutions Service of Canada, Public Works and Government Services Canada, RCMP, and Service Canada.

IN_02. [ASK IF IN_01 a, IN_01 b, IN_01c, is neutral or interested]

What type of work in the government or hamlet might interest you? RANDOMIZE ITEMS

[Hard copy and electronic copy instructions: state "Select all that apply"]

[Phone instructions: state "Please respond with "Yes" or "No" to the following" and check if yes]

1. Management work such as a director, senior manager, superintendent, assistant deputy minister or deputy minister
2. Research, policy or program development
3. Finances
4. Administrative assistance or support
5. Law enforcement
6. Working in jobs that involve outdoor work.
7. Being a heavy equipment operator.
8. Working in social services or mental health services
9. Being a principal, a teacher, or a teacher's assistant
10. Health care work
11. Working in trucked services.
12. Court work

13. Teaching traditional cultural activities

IN_03. Have you ever worked in the government or hamlet, and by government I mean working for the Government of Canada, the Government of Nunavut, a hamlet or the City of Iqaluit? [READ LIST]

1. Yes
2. No
8. Don't know
9. No response

IN_04. Have you looked for a job in the government or hamlet?

1. Yes – continue to IN_05
2. No – [Skip to IN_06 IF IN_01 a, IN_01 b, IN_01 c, is neutral, or interested], [Skip to IN_07 IF IN_01 a, IN_01 b, IN_01 c is not interested]
8. Don't know – [Skip to IN_06 IF IN_01 a, IN_01 b, IN_01 c, is neutral, or interested], [Skip to IN_07 IF IN_01 a, IN_01 b, IN_01 c is not interested]
9. No response – [Skip to IN_06 IF IN_01 a, IN_01 b, IN_01 c, is neutral, or interested], [Skip to IN_07 IF IN_01 a, IN_01 b, IN_01 c is not interested]

IN_05. Have you applied for a job in the government or hamlet?

1. Yes
2. No
8. Don't know
9. No response

IN_06. [ASK IF IN_01 a, IN_01 b, IN_01 c, is neutral, or interested]

What interests you in working for the government or hamlet?

[DO NOT READ LIST] [Select all that apply]

[SKIP TO IN_08 AFTER THIS QUESTION IS ANSWERED]

1. Good pay
2. Good benefits (like vacation travel allowance (VTA), pension, health, and dental coverage)
3. Subsidized housing
4. Training or career development opportunities
5. Opportunity to advance/be promoted
6. Doing work that makes a difference to the economy, the environment, or the community
7. Doing challenging/interesting work
8. Flexible work arrangements (start/stop times, able to work full or part-time)
9. Predictable work schedule (e.g. only 9-5, never on-call, no shift work)
10. Job security
11. Transportation, travel, or moving allowance
12. Access to day care at work or close to work
13. Working in an office/at desk
14. Lack of other employment opportunities in the community
15. Other – specify: _____
88. Don't know

99. No response

IN_07. [ASK IF IN_01 a, IN_01 b, IN_01 c is not interested]

Why aren't you interested in working for the government or hamlet?

[DO NOT READ LIST] [Select all that apply]

1. Satisfied where I am, in a non-government sector employment
2. Interested in work in the non-government sector
3. Don't want to work in an office/at a desk
4. Don't want to or cannot work full-time/permanent
5. Lack of interest in administrative roles (too much paperwork, reading and reporting requirements)
6. Lack of interest in management roles (too much travel, burdensome duties, confrontational and disciplinarian)
7. Lack of awareness of job advertisements or job openings/vacancies
8. Lack of self-confidence
9. Negative impression of government
10. Lack of access to workplace for persons with physical disabilities
11. Mobility – lack of employment in home community for those who do not want to relocate
12. Lack of family support or difficulty adjusting to change
13. Criminal record affects likelihood or possibility of being hired or career advancement
14. Conflict of interest (real or appearance of favoring assignment/selection of jobs)
15. Education requirements of government work too high
16. Technical skills requirements too high (trades, accounting, administrative, engineering, etc.)
17. Language skills requirements too high
18. Insufficient job search preparation
19. Insufficient child care services or child care is too expensive
20. Limited staff housing
21. Lack of housing
22. Increase of social housing rent or fear of losing social housing unit
23. Lack of career advancement opportunities
24. Government work doesn't accommodate my hunting/fishing/trapping/traditional lifestyle
25. Discrimination
26. Lack of respect for Inuit culture and values
27. Difficulties with resume process/Do not wish to engage with resume process
28. Difficulties with interview process/ do not wish to engage in interview process
29. Other – specify: _____
88. Don't know
99. No response

IN_08. Do you plan to apply for a job in the government or hamlet over the next year?

1. Yes
2. No
8. Don't know
9. No response

IN_09. [ASK if IN_08 is not = 1] **Would you apply for a job in the government or hamlet over the next year if the job was located in your community?**

1. Yes
2. No
8. Don't know – do not read
9. No response – do not read

IN_10: How important is it for you to work somewhere where people speak Inuktitut and/or Inuinnaqtun most of the time?

1. Very important.
2. Somewhat important.
3. Neutral.
4. Not very important.
5. Not at all important.
8. Don't know – do not read
9. No response – do not read

IN_13a: How important is it for you to work somewhere where people have an understanding of Inuit culture, society and economy

1. Very important
2. Somewhat important
3. Neutral
4. Not very important
5. Not at all important
8. Don't know– do not read
9. No response– do not read

IN_15: [Ask if IN_08 is not = 1 (i.e. They do not plan to apply for a government job)] Would you apply for a job in government if you knew that it was a workplace where Inuit culture was supported?

1. Yes
2. No
8. Don't Know – do not read
9. No response– do not read

AVAILABILITY

The next questions ask about the activities you take part in and your availability to work in the government or hamlet.

AV_01. Please state whether you agree or disagree with the following statements using the following scale, where 1 is strongly disagree, 5 is strongly agree, and the mid-point, 3, is neutral.

[READ AND ROTATE]

AV_01a. I am busy with activities that prevent me from being available to work for the government or a hamlet.

AV_01b. I have health problems that make it impossible to work in the government or hamlet.

AV_02. Would you be available to work in the government or hamlet...

1. At any time throughout the year (except holidays and vacation time)?
2. For most months of the year?
3. For only a few months of the year?
4. Probably would not?
5. Never
8. Don't know– do not read
9. No response– do not read

AV_03. [DO NOT ASK OF AV_02=4,5,8,9] Would you be available to work in the government or hamlet...[ACCEPT ALL]

1. Full time?
2. Part time?
3. On call?
4. On a casual basis?
8. Don't know– do not read
9. No response– do not read

PREPAREDNESS

In this next section, we are going to talk about education and training.

PR_01a. Which languages are you comfortable speaking? [OPEN. DO NOT READ. ACCEPT ALL RESPONSES]

1. Inuktitut
2. Inuinnaqtun
3. English
4. French
5. Other (specify) _____
9. Don't Know/No Response

PR_01b. Which languages are you comfortable reading? [OPEN. DO NOT READ. ACCEPT ALL RESPONSES]

1. Inuktitut
2. Inuinnaqtun
3. English

4. French
5. Other (specify)
6. None
9. DON'T KNOW/REFUSE

PR_01c. Which languages are you comfortable writing? [OPEN. DO NOT READ. ACCEPT ALL RESPONSES]

1. Inuktitut
2. Inuinnaqtun
3. English
4. French
5. Other (specify)
6. None
9. DON'T KNOW/REFUSE

PR_02. Which of the following statements apply to you?

[Hard copy and electronic copy instructions: state "Select all that apply"]

[Phone instructions: state "Please respond with "Yes" or "No" to the following" and check if yes]

1. I am confident speaking to clients or the public
2. I am confident making speeches in front of groups of people
3. I work well as part of a team
4. I have managerial skills
5. I have financial administration/planning/budgeting or accounting skills
6. I have research or analytical skills
7. I have field or site inspection or site protection skills
8. I have instructing or teaching skills
9. I know computer and internet skills (Microsoft Word, Excel, internet research)
10. I have information technology skills
11. I have data entry skills or file organization skills
12. I have typing, document, and letter writing skills
13. I am able to operate or repair small or heavy equipment (interview ask: PLEASE SPECIFY)

14. I have specialized driving skills such as bus driving
15. I have carpentry or woodworking skills
16. I have interpreting or translating skills
17. I have skills I've gained through volunteering (e.g., search and rescue, radio, sport, fundraising, recreation and community work)
18. I have other skills (specify): _____

PR_03: Do you have a high school diploma or a high school equivalency certificate such as General Educational Development (GED), Adult Basic Education (ABE), or Pathway to Adult Secondary School (PASS)?

1. Yes [GO TO PR_05]
2. No
9. No Response

PR_04: What was the highest grade you completed (for example, Grade 8)?

1. Grade 11
2. Grade 10
3. Grade 9
4. Grade 8
5. Grade 7
6. Grade 6 or lower
7. Other (specify) _____
9. No Response

PR_05: Did you complete any other education, training or courses?

1. Yes
2. No [GO TO PR_09]
9. No response – do not read

PR_06: What diplomas, degrees or certificates have you completed?

[Do not read; select all that apply]

1. Nunavut Sivuniksavut (NS) diploma or certificate
2. Nunavut Arctic College diploma or certificate
3. Trade or apprenticeship certificate or diploma
4. Municipal Government Certificate (from the Nunavut Municipal Training Organization/Nunavut Arctic College)
5. Workplace health and safety certificates (e.g. WHMIS, First Aid/CPR, food handling, fire safety)
6. University degree from a southern institution
7. University degree associated with Nunavut Arctic College (Nursing – Dalhousie, NTEP – McGill or University of Regina, others?)
8. Other – specify: _____
88. Don't know
99. No response

PR_08.[Exclude those not interested in Government work: IN_01 a,b,c = not at all/not very interested]

Which of the following statements best describes your current situation? [READ AND ROTATE]

1. I feel that I have the right skills to work for a government or hamlet employer.

OR

2. I feel that I would need more training to work for a government or hamlet employer.

PR_09: Are you currently taking any courses either through work or on your own to upgrade your skills and/or training?

1. Yes – SKIP to PR_10a
2. No – SKIP to PR_11
9. Don't Know/Refused – SKIP TO PR_12

PR_10a:[IF PR_09 = Yes] **What is the name of your program or course?**

1. _____
99. No Response

PR_10b: [IF PR_09 = Yes] Are you taking your course: [READ. ACCEPT ALL ANSWERS]

1. In your home community?
2. In another community in Nunavut
3. Outside Nunavut
4. Online
5. Other (specify) _____
9. No Response

PR_11: [Ask if PR_09 = No] And what is the main reason why you are not taking any courses right now?

[DO NOT READ LIST. POSSIBLE PRE-CODES BELOW. ACCEPT ONE ANSWER]

1. Lack of post-secondary education and/or training opportunities in my community
2. Lack of post-secondary education and/or training opportunities in Nunavut
3. The cost, including travel costs
4. Lack of awareness of available courses or programs (unsure of existing courses or where to find information of courses available)
5. Lack of time
6. Lack of interest in going back to school
7. Wouldn't really benefit me/no need/already feel highly qualified
8. No real financial pay-off to doing so
9. Not sure what courses or program I would take
10. Family responsibilities
11. Prefer to learn in other ways than through formal education
12. Lack of support from the employer
13. Lack of self-confidence
14. Conflicts with other activities you engage in (for example hunting, fishing, clam digging, trapping, sewing, berry picking, or making arts or crafts,).
15. Volunteering
88. Other (specify) _____
99. Don't Know/Refuse

PR_12. Would you be willing to:

- a. Take post-secondary education or training if it was available in your community and did not cost you money?

- b. Take post-secondary education or training if it was available elsewhere in Nunavut and did not cost you money?
- c. If PR_12a = 1] Take training if the course was available online?

RESPONSE CATEGORIES

- 1. Yes
- 2. No
- 8. Don't know – do not read
- 9. No response– do not read

[THOSE WHO SAID SC_04=1, continue. Everyone else, SKIP TO DE_01]

CURRENT GOVERNMENT EMPLOYEES

ASK IF SC_04=1 ONLY

SE_01a. Who is your employer? [READ]

- 1. Hamlet or City of Iqaluit
- 2. Government of Nunavut
- 3. Government of Canada
- 99. No Response

SE_01b. Are you currently in a management or supervisory position? Please note that “management” also includes senior management such as director, director general, assistant deputy minister and deputy minister, senior administrative officer or assistant senior administrative officer (yes/no)

- 1. Yes
- 2. No
- 9. No Response– do not read

SE_02. Which department/agency or municipal sector do you currently work in?

- 1. _____
- 99. No Response

SE_03. What type of work do you do? Please specify.

[OPEN. HARD CODES-DO NOT READ]

- 1. Management work such as a director, senior manager, superintendent, assistant deputy minister or deputy minister, senior administrative officer
- 2. Research, policy analysis, program development

3. Financial administration
4. Administrative support and clerical services
5. Law enforcement, such as RCMP, by-law officer, conservation officer
6. Working in jobs that involve outdoor work such as airport maintenance, field or site inspections
7. Working in social services or mental health services
8. Working with the public such as delivering services at a service centre.
9. Working as a principal, a teacher, a teacher's assistant, or school administrator
10. Health care work such as doctor, nurse, midwife, lab/X-ray technician or being a health care assistant
11. Operating heavy machinery
12. Working in municipal services, such as administration, or in areas such electricity, water, and sewage
13. Working as a lawyer, paralegal, court worker, victims assistance, or judicial officer
14. Working in probation services or corrections
15. Working in as a college instructor or in college administration
16. Other (specify) _____
99. No Response

SE_04. In your opinion, what are the advantages of working in the government or hamlet?

[DO NOT READ LIST] [Select all that apply]

1. Only available employment opportunity in community
2. Good pay
3. Good benefits (like vacation travel allowance (VTA), pension, health and dental coverage,)
4. Subsidized housing
5. Training/learning opportunities
6. Opportunities for career development/promotion
7. Doing work that makes a difference to the economy, the environment, or the community
8. Doing challenging/interesting work
9. Flexible work arrangements (start/stop times, able to work full or part-time)
10. Predictable work schedule (e.g. only 9-5, never on-call, no shift work)
11. Job security
12. Transportation, travel, or moving allowance
13. Access to day care at work or in the community
14. Working in an office/at desk
15. Learning or acquiring new skills on the job
16. Training opportunities not otherwise available in community or territory
17. Other – specify: _____
88. Don't know
99. No response

SE_05. In your opinion, what are the disadvantages of working in government or hamlet?

[DO NOT READ LIST] [Select all that apply]

1. Too many vacancies, often requires coverage of the responsibilities of two positions
2. Competing job market makes it less attractive for me to stay in government
3. Don't want to work in an office/as a desk

4. Don't want to work full-time/permanent
5. Requires too much travel
6. Lack of interest in administrative roles (too much paperwork, reading and reporting requirements)
7. Lack of interest in management roles (stressful)
8. Lack of flexible work arrangements
9. Lack of family support or difficulty adjusting to change
10. Lack of formal education makes it difficult to perform duties
11. Technical skills requirements too high (trades, accounting, administrative, engineering, etc.)
12. Language skills requirements too high
13. Insufficient child care services or child care is too expensive
14. Limited staff housing
15. Lack of housing
16. Lack of career advancement opportunities
17. Lack of supervisory support
18. Government work doesn't accommodate my hunting/fishing/trapping/traditional lifestyle
19. Discrimination
20. Lack of respect for Inuit culture and values
21. Difficulties with resume process/Do not wish to engage with resume process
22. Difficulties with interview process/ do not wish to engage in interview process
23. Other – specify: _____
88. Don't know
99. No response

SE_06. For the following statement, please tell me whether you agree or disagree, using a scale of 1 to 5, where 1 means you strongly disagree, 5 means you strongly agree, and the mid-point 3 means you neither agree nor disagree.

SE_06a. Because of my job, I have less time available than I would like to do activities such as hunting, fishing, clam digging, trapping, sewing, berry picking, carving, or other arts and crafts.

1. Strongly disagree
2. Somewhat disagree
3. Neither agree nor disagree
4. Somewhat agree
5. Strongly agree
6. I do not do these activities
88. Don't know– do not read
99. No response– do not read

SE_08. Please answer yes or no to the following statements: READ AND ROTATE

SE_08b. Most of the skills I use at work I learned in school or through training that led to a certificate

SE_08c. I have received training since I started working for a government or hamlet employer

RESPONSE CATEGORIES

1. Yes
2. No
88. Don't know– do not read
99. No response– do not read

SE_08d.[ASK IF YES to SE_08c]: Did your employer provide this training?

1. Yes
2. No
88. Don't know– do not read
99. No response– do not read

SE_09a.How can government or hamlet employers motivate Nunavut Inuit to obtain government or hamlet jobs? [DO NOT READ. OPEN. ACCEPT UP TO THREE RESPONSES]

1. Provide training
2. Provide mentoring
3. Have Inuktitut and/or Inuinnaqtun speaking management
4. Provide more job opportunities
5. Provide flexible work hours
6. Provide child or Elder care support
7. Promote government or hamlet jobs among high school students
8. Provide support for post-secondary education
9. Provide assistance with résumé/cv/interview process
10. Other (specify) _____
88. Don't know
99. No response

SE_09b. How can government or hamlet employers motivate Nunavut Inuit to advance in government or hamlet jobs? [DO NOT READ. OPEN. ACCEPT UP TO THREE RESPONSES]

1. Provide training
2. Provide mentoring
3. Have Inuktitut and/or Inuinnaqtun speaking management
4. Provide more job opportunities
5. Provide flexible work hours
6. Provide child or Elder care support
7. Promote government or hamlet jobs among high school students
8. Provide support for post-secondary education
9. Provide assistance with résumé/cv/interview process
10. Other (specify) _____
88. Don't know
99. No response

SE_10: How important is it for you to be able to use Inuktitut and/or Inuinnaqtun at work?

1. Very important
2. Somewhat important
3. Neutral
4. Not very important
5. Not at all important
8. Don't know– do not read
9. No response– do not read

SE_11: At your workplace, how often are you able to do your work in Inuktitut and/or Inuinnaqtun?

1. Always
2. Most of the time
3. Sometimes
4. Rarely
5. Never
8. Don't know– do not read
9. No response– do not read

SE_12: At your workplace, how often is a translator or interpreter available when one is needed

1. Always
2. Most of the time
3. Sometimes
4. Rarely
5. Never
8. Don't know– do not read
9. No response– do not read

SE_13a: How important is it for you that your supervisor supports Inuit culture in the workplace?

1. Very important
2. Somewhat important
3. Neutral
4. Not very important
5. Not at all important
8. Don't know– do not read
9. No response– do not read

SE_13b: How important is it for you that your supervisor speaks Inuktitut and/or Inuinnaqtun?

1. Very important
2. Somewhat important
3. Neutral
4. Not very important
5. Not at all important
8. Don't know– do not read
9. No response– do not read

SE_14a: How important is it for you that your co-workers support Inuit culture in the workplace?

1. Very important
2. Somewhat important
3. Neutral
4. Not very important
5. Not at all important
8. Don't know– do not read
9. No response– do not read

SE_14b: How important is it for you that your co-workers speak Inuktitut and/or Inuinnaqtun?

1. Very important
2. Somewhat important
3. Neutral
4. Not very important
5. Not at all important
8. Don't know– do not read
9. No response– do not read

Which statement about the Inuktitut and/or Inuinnaqtun languages reflect your workplace?

SE_15: At least some of my co-workers

1. Speak Inuktitut and/or Inuinnaqtun all the time
2. Speak Inuktitut and/or Inuinnaqtun most of the time
3. Speak Inuktitut and/or Inuinnaqtun some of the times
4. Never speak or are unable to speak Inuktitut and/or Inuinnaqtun
8. Don't know– do not read
9. No response– do not read

SE_16a: My supervisor:

1. Speaks Inuktitut and/or Inuinnaqtun all the time
2. Speaks Inuktitut and/or Inuinnaqtun most of the time
3. Speaks Inuktitut and/or Inuinnaqtun some of the time
4. Never speaks or is unable to speak Inuktitut and/or Inuinnaqtun
8. Don't know– do not read
9. No response– do not read

SE_16b: Is your direct supervisor Inuk?

1. Yes
2. No
8. Don't know– do not read
9. No response– do not read

SE_18: Are there opportunities at your workplace to learn about Inuit culture and values?

1. Yes

- 2. No
- 8. Don't Know – do not read
- 9. No response– do not read

SE_19: Would you be interested in working in a position that is higher than the one you occupy now (for example, manager, supervisor or director)?

- 1. Yes
- 2. No
- 8. Don't Know – do not read
- 9. No response– do not read

SE_20: [If SE_19 = 1] Are you aware of what steps you would need to take to move up to a position with more responsibility?

- 1. Yes
- 2. No
- 8. Don't Know – do not read
- 9. No response– do not read

SE_21: To what extent do you agree with the following statements about your workplace?

1.	2.	3.	4.	5.	88. Don't	99. Not
Strongly	Somewhat	Neither	Somewhat	Strongly	know	Applicable
disagree	disagree	agree	agree	agree		
		nor				
		disagree				

a) There are training opportunities available in my language of choice.

b) There are training opportunities to improve my Inuktitut and/or Inuinnaqtun language skills.

c) Supervisors encourage employees to take

advantage of new opportunities

d) Supervisors help employees achieve their job goals

e) The materials and documents I use in my job are available in a language I understand.

f) I enjoy working in my current workplace.

SE_22: To what extent do you agree with the following statements?

My workplace makes good use of my [INSERT ITEM]:

1.	2.	3.	4.	5.	88.	99. Not applicable
Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	

a) Knowledge of Inuit culture, society and economy

b) Nunavut community awareness

c) Inuktitut and/or Inuinnaqtun language fluency

d) Knowledge of
Nunavut's
environment and
land

e) English
language fluency

f) Formal
education
qualifications*
(School)

g) Reading,
writing, math,
problem solving
skills)

h) French
language fluency.

*interviewer note: if asked what "formal education" say: "schooling"

SE_25: Do you intend to leave your job in the next two years?

1. Yes
2. No
8. Don't Know – do not read
9. No response– do not read

SE_26: [If SE_25= 1 (yes)] Why do you intend to leave government? [OPEN. DO NOT READ. ACCEPT ALL RESPONSES]

1. Retiring
2. Contract ending
3. Found a job outside government or hamlet
4. Health reasons
5. Moving
6. No longer want to work
7. Found job at other government or hamlet employer
8. Other (specify) _____
99. No response

DEMOGRAPHICS

Finally, we would now like to ask a few questions about you. This information is only used to assist with the analysis of the data. None of this information will be linked to you directly.

DE_01: GENDER: (CODE BY OBSERVATION. IF UNSURE, ASK: Are you.....)

1. Female
2. Male
99. No answer

DE_02: In what year were you born?

RECORD YEAR (4 DIGITS): _ _ _ _

REFUSED

DE_03: In which community do you live? [DO NOT READ – ACCEPT ONE RESPONSE ONLY]

1. Arctic Bay
2. Arviat
3. Baker Lake
4. Cambridge Bay
5. Cape Dorset
6. Chesterfield Inlet
7. Clyde River
8. Coral Harbor
9. Grise Fiord
10. Gjoa Haven
11. Hall Beach
12. Igloolik
13. Iqaluit
14. Kimmirut
15. Kugaaruk
16. Kugluktuk
17. Pangnirtung
18. Pond Inlet
19. Qikiqtarjuarq
20. Rankin Inlet
21. Repulse Bay/Naujaat
22. Resolute Bay
23. Sanikiluaq
24. Taloyoak
25. Whale Cove
26. Other (Please Specify): _____

DE_04: Where would you look to find information about current job opportunities?

[DO NOT READ, CODE ALL THAT APPLY]

1. Direct contact with possible employers
2. Friends or family
3. Newspaper ads

4. Community bulletin boards
5. Radio
6. Magazine
7. Internet [If selected, PROBE “Where?]
8. Facebook
9. Community Liaison Officers
10. Economic Development Officers
11. Employment agency
12. Nunavut Tunngavik Incorporated (NTI)
13. Government of Canada [If selected, PROBE “Where? Government office? Service Canada? Websites? Flyers? “]
14. Government of Nunavut [If selected, PROBE “Where? Websites? Flyers? “]
15. Local hamlet Office
16. School guidance/career counsellor
17. Recruiting firms/HR specialists
18. Other – specify: _____
88. Don’t know
99. No response

OTHER RESEARCH OPPORTUNITIES

[If DE_03 = 13, 16, 20]. EVERYONE ELSE: SKIP TO OT_3

Before we end, I would like to let you know that this survey is only one tool we are using to collect input from Nunavut Inuit in this study. We are conducting a series of discussion groups and holding these sessions in Iqaluit, Rankin Inlet and Kugluktuk. This research may help **governments and hamlets** in Nunavut better understand how to support Inuit employment.

OT_01. [If DE_03 = 13, 16, 20]

Would you be interested in attending one of these sessions? We are unable to cover the costs for any travel or accommodations, however, an incentive will be provided for attending the discussion session

1. Yes
2. No [GO TO OT_03]

OT_02. We will be contacting people to participate in the middle of [INSERT DATE](?). Can we contact you at this phone number to confirm your attendance? <<Recall phone number>> [Record the name of the individual and community]

OT_03. We are trying to speak with as many Nunavut Inuit as possible. Are there any other people in your home who are or may also be Inuk and are between the ages of 18 and 64 years?

1. Yes
2. No [Thank the respondent for their time and input]

OT_04. Would it be possible for me to speak with one of those individuals now?

1. Yes [GO TO NEW FORM]
2. No

OT_05. Would it be okay for us to call back at a different time to talk to another Nunavut Land Claims Agreement beneficiary in your home?

1. Yes [Collect the name(s) of the individuals and schedule a time to call back. Thank respondent and indicate that we will be calling back at another time to speak with other members of the household.]
2. No. [End Call]

On behalf of the Government of Canada, we thank you for participating in this survey. We will contact you if you are our prize winner.

[Surveyor Note: If the respondent has any questions about the survey, they may contact Tania Callies at 819-654-1876 or Jeremy Plaunt at 819-654-1609].

ANALYSE DE LA POPULATION ACTIVE CHEZ LES INUIT DU NUNAVUT Sondage auprès des Inuit du Nunavut (12 juin 2015)

INTRODUCTION

Bonjour, [SALUTATIONS EN INUKTITUT], je m'appelle ___ et je travaille pour le cabinet R.A. Malatest & Associates. Nous travaillons avec le gouvernement du Canada à l'appui de Nunavut Tunngavik Inc. et du gouvernement du Nunavut en vue de réaliser un sondage d'importance, au sujet de l'emploi au Nunavut, auprès des Inuit du Nunavut qui ont 18 ans ou plus. Est-ce que vous souhaitez que je continue en inuktitut, ou préférez-vous répondre en anglais? [Transférer à la personne en charge de l'entrevue en anglais si c'est ce que le/la répondant(e) préfère]

Vous êtes tout à fait libre de répondre ou non au sondage, qui est entièrement confidentiel. Il vous faudra entre 15 et 19 minutes pour répondre au sondage. Vos réponses particulières et votre nom n'apparaîtront en aucun cas dans les rapports découlant de l'étude. En guise de remerciement, les noms des participants feront partie d'un tirage pour une chance de gagner l'une des quatre cartes de crédit prépayées d'une valeur de 350\$. Est-ce que vous aimeriez participer au sondage? [SI LE/LA RÉPONDANT(E) EST INTÉRESSÉ(E) MAIS QUE CE N'EST PAS UN BON MOMENT : CONVENIR DU MOMENT POUR RAPPELER]

Comme vous le savez peut-être, l'Article 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut précise que l'embauche au service du gouvernement du Nunavut doit refléter la population desservie. Lorsqu'il est question de gouvernement, nous voulons parler de votre hameau ou de la ville d'Iqaluit, du gouvernement du Nunavut et du gouvernement du Canada. Les réponses que vous communiquerez seront très utiles pour aider les organismes gouvernementaux à comprendre comment élaborer des initiatives en vue d'accroître l'embauche chez les Inuit, comme des programmes de formation et des plans d'embauche des Inuit.

[NOTE : lorsque le/la répondant(e) ou la personne en charge de l'entrevue déplace le curseur sur le mot « gouvernement », la définition ci-dessus doit apparaître]

Nous aimerions aussi signaler que le rapport renfermant les résultats découlant de ce sondage sera disponible sur le site Web de Bibliothèque et Archives Canada six mois après la réalisation des sondages téléphoniques. De plus, ce sondage est inscrit auprès de l'Association de la recherche et de l'intelligence marketing. [NOTE À LA PERSONNE EN CHARGE DE L'ENTREVUE : SEULEMENT SI LE/LA RÉPONDANT(E) DEMANDE CE QU'EST L'ARIM : l'Association de la recherche et de l'intelligence marketing (ARIM) est l'association canadienne sans but lucratif qui représente tous les aspects de l'industrie des études de marché et des sondages au Canada.]

Dans un premier temps, je vais vous poser quelques questions pour vérifier si vous satisfaites aux critères de participation au sondage :

A_01. Est-ce que vous avez entre 18 et 64 ans?

1. Oui
2. Non – Vous devez avoir entre 18 et 64 ans pour participer au sondage. [PASSER À OT_03]

A_02. Est-ce que vous êtes un(e) bénéficiaire en vertu de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN)? [NOTE À LA PERSONNE EN CHARGE DE L'ENTREVUE : Autrement dit, est-ce que la personne est un(e) bénéficiaire de l'ARTN]

1. Oui [CONTINUER]
2. Non [Passer à la fin et remercier]
3. Ne sais pas [pour vérifier, il est possible de communiquer avec la responsable de l'inscription, auprès de NTI : Margaret Kusugak, au 1-867-645-5416. Puis, passer à la fin du sondage et remercier].

QUESTION DE SÉLECTION (employé(e) du gouvernement)

SC_04. Parmi les énoncés suivants, lesquels s'appliquent à votre situation?

[Directives pour les questionnaires en version papier ou électronique : indiquer « Choisir toutes les réponses pertinentes »]

[Directives pour le sondage téléphonique : dire « Veuillez répondre par oui ou non pour chacun des énoncés suivants : »]

1. Je travaille pour le gouvernement ou le hameau.
2. Je suis un(e) employé(e) rémunéré(e) pour une entreprise privée ou une entreprise ou une organisation inuite.
3. Je gagne de l'argent grâce à mon entreprise.
4. Je suis inscrit(e) à un programme d'études ou de formation.
5. J'ai des responsabilités familiales, comme les soins d'un enfant, d'un proche ou d'un(e) aîné(e).
6. Je prends part à des activités comme la chasse, la pêche, la pêche des coques (ou palourdes), le trappage, la couture, la gravure, la cueillette de baies et la fabrication d'œuvres d'art ou d'artisanat.
7. Autre – préciser : _____
88. Ne sais pas
99. Pas de réponse

[Si SC_04 = 1, passer à la PR_01. Autrement dit, si le/la répondant(e) est actuellement un(e) employé(e) du gouvernement, sauter les sections « Intérêt » et « Disponibilité » pour faire la section « État de préparation ».]

INTÉRÊT

Maintenant, nous aimerions vous poser quelques questions au sujet du type de travail qui vous intéresse.

IN_01. Veuillez répondre à la question suivante au moyen d'une échelle de cinq points où « 1 » signifie que vous n'avez aucun intérêt, « 5 », que vous êtes très intéressé(e) et le point milieu, « 3 », que vous êtes neutre. Est-ce que vous pouvez me dire si le travail dans les domaines suivants est susceptible de vous intéresser? Par exemple, que pensez-vous... [TOUJOURS LIRE DANS LE MÊME ORDRE]

	Pas du tout intéressé(e) 1	Peu intéressé(e) 2	Neutre 3	Plutôt intéressé(e) 4	Très intéressé(e) 5	Ne sais pas 8	Pas de réponse 9
a. Travailler pour votre hameau ou la ville d'Iqaluit							
b. Travailler pour le gouvernement du Nunavut							
c. Travailler pour le gouvernement du Canada							

NOTE À LA PERSONNE EN CHARGE DE L'ENTREVUE :

Pour « a », l'énoncé suivant doit apparaître à l'écran (ou au téléphone/en personne, la personne en charge de l'entrevue doit dire ce qui suit, si le/la répondant(e) s'interroge) :

Voici les ministères du gouvernement du Nunavut : Services communautaires et gouvernementaux, Culture et patrimoine, Développement économique et Transports, Éducation, Environnement, Exécutif et Affaires intergouvernementales, Services à la famille, Finances, Santé et Justice, Collège de l'Arctique du Nunavut, Société d'habitation du Nunavut et Société d'énergie Qulliq.

Pour « b », l'énoncé suivant doit apparaître à l'écran (ou au téléphone/en personne, la personne en charge de l'entrevue doit dire ce qui suit, si le/la répondant(e) s'interroge) :

Les employés de votre hameau/collectivité ou encore, de la ville d'Iqaluit offrent du soutien et des services essentiels aux membres de leur communauté. Voici les domaines de services : eau / égouts / déchets solides; planification et administration des terres; planification des interventions d'urgence; incendies / protection; recherche et sauvetage; loisirs; gestion de l'entretien; développement économique; installations et aéroports.

Pour « c », l'énoncé suivant doit apparaître à l'écran (ou au téléphone/en personne, la personne en charge de l'entrevue doit dire ce qui suit, si le/la répondant(e) s'interroge) :

Voici les ministères du gouvernement du Canada qui ont des activités au Nunavut : Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, Agence des services frontaliers du Canada, Agence canadienne de développement économique du Nord, Pêches et Océans Canada, Environnement Canada, Agence canadienne d'inspection des aliments, Ressources naturelles Canada, Parcs Canada, Agence de la santé publique du Canada, Services correctionnels du Canada, Service des poursuites pénales du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux du Canada, GRC et Service Canada.

IN_02. [POSER CETTE QUESTION SI LA RÉPONSE À IN_01 a, IN_01 b, IN_01c est neutre ou intéressé(e)]

Quels types de travail pour le gouvernement ou le hameau seraient susceptibles de vous intéresser? RÉPARTIR ALÉATOIREMENT LES ÉLÉMENTS

[Directives pour les questionnaires en version papier ou électronique : indiquer « Choisir toutes les réponses pertinentes »]

[Directives pour le sondage téléphonique : dire « Veuillez répondre par oui ou non pour chacun des énoncés suivants : » puis cocher les réponses affirmatives (« oui »)]

1. Travail de gestion comme directeur/directrice, cadre supérieur, surintendant(e), sous-ministre adjoint(e) ou sous-ministre
2. Recherche, politique et développement de programme
3. Finances
4. Aide à l'administration ou soutien administratif
5. Application de la loi
6. Des tâches qui supposent du travail en plein air
7. Opérateur/opératrice de machinerie lourde
8. Un travail dans le domaine des services sociaux ou de la santé mentale
9. Directeur/directrice d'école, enseignant(e) ou aide-enseignant(e)
10. Travail en soins de santé
11. Travail dans le domaine du transport par camion
12. Travail dans un tribunal
13. Enseignement d'activités culturelles traditionnelles

IN_03. Est-ce que vous avez déjà travaillé au gouvernement ou pour le hameau? Quand je parle du gouvernement, je veux dire le gouvernement du Canada, le gouvernement du Nunavut, un hameau ou la ville d'Iqaluit? [LIRE LA LISTE]

1. Oui
2. Non
8. Ne sais pas
9. Pas de réponse

IN_04. Est-ce que vous avez déjà cherché à obtenir un emploi au gouvernement ou dans le hameau?

1. Oui
2. Non – [Skip to IN_06 IF IN_01 a, IN_01 b, IN_01 c, is neutral, or interested], [Skip to IN_07 IF IN_01 a, IN_01 b, IN_01 c is not interested]
8. Ne sais pas – [Skip to IN_06 IF IN_01 a, IN_01 b, IN_01 c, is neutral, or interested], [Skip to IN_07 IF IN_01 a, IN_01 b, IN_01 c is not interested]
9. Pas de réponse – [Skip to IN_06 IF IN_01 a, IN_01 b, IN_01 c, is neutral, or interested], [Skip to IN_07 IF IN_01 a, IN_01 b, IN_01 c is not interested]

IN_05. Est-ce que vous avez déjà présenté votre candidature pour un emploi au gouvernement ou dans le hameau?

1. Oui
2. Non
8. Ne sais pas
9. Pas de réponse

**IN_06. [POSER CETTE QUESTION SI la réponse à IN_01 a, IN_01 b, IN_01 c, est neutre ou intéressé(e)]
Quels aspects du travail au gouvernement ou dans le hameau vous intéressent?**

[NE PAS LIRE LA LISTE] [Choisir toutes les réponses pertinentes]

[PASSER À IN_08 UNE FOIS CETTE QUESTION ACHEVÉE]

1. Bonne paye
2. Bons avantages sociaux (comme l'allocation de voyage de vacances, la pension, l'assurance pour les frais dentaires et des services de santé)
3. Logement subventionné
4. Possibilités de formation ou de perfectionnement professionnel
5. Possibilités d'avancement/de promotion
6. Un travail qui fait une différence sur le plan de l'économie, de l'environnement ou de la communauté
7. Un travail stimulant/intéressant
8. Dispositions souples (Heures de début/d'arrêt, possibilité de travailler à plein temps ou à temps partiel)
9. Horaire de travail prévisible (p. ex, seulement de 9 h à 17, hhh, jamais sur appel, pas de travail par roulement)
10. Sécurité d'emploi
11. Indemnités de transport, de déplacement, de déménagement
12. Accès au service de garde au travail ou près du travail
13. Un travail dans/à un bureau
14. Manque d'autres possibilités d'emploi dans la collectivité
15. Autre – préciser : _____
88. Ne sais pas
99. Pas de réponse

IN_07. [POSER CETTE QUESTION SI la réponse à IN_01 a, IN_01 b, IN_01 c est « pas du tout intéressé(e) »]

Pourquoi le travail au gouvernement ou dans un hameau ne vous intéresse pas?

[NE PAS LIRE LA LISTE] [Choisir toutes les réponses pertinentes]

1. Je suis satisfait(e) où je suis, dans un emploi du secteur non gouvernemental
2. J'ai de l'intérêt pour le travail dans le secteur non gouvernemental
3. Je ne veux pas travailler dans/à un bureau
4. Je ne veux pas/ne peux pas travailler à plein temps/dans un poste permanent
5. J'ai peu d'intérêt pour les postes administratifs (trop de paperasserie, de lecture, d'obligations de rendre des comptes)
6. J'ai peu d'intérêt pour les postes de gestion (trop de déplacements, tâches contraignantes, confrontations, discipline)
7. Je ne suis pas au courant des publicités d'emplois ou des possibilités d'emploi/postes à pourvoir
8. Manque de confiance en soi
9. Impression négative à l'égard du gouvernement
10. Problème d'accessibilité au milieu de travail pour les personnes aux prises avec une incapacité physique
11. Mobilité – manque de postes dans la collectivité pour les personnes qui ne veulent pas déménager
12. Manque de soutien de la famille ou difficulté à s'adapter au changement

13. Un dossier criminel qui joue sur les probabilités ou les possibilités d'embauche ou d'avancement
14. Conflit d'intérêt (réel ou en apparence – favoriser l'attribution, la sélection des emplois)
15. Les exigences du gouvernement sont trop élevées sur le plan de la scolarité
16. Les exigences techniques sont trop élevées (métiers, travail comptable, travail administratif, génie, etc.)
17. Les exigences linguistiques sont trop élevées
18. La préparation à la recherche d'emploi est insuffisante
19. Il n'y a pas suffisamment de services de garde pour les enfants ou ces services sont trop dispendieux
20. Possibilités limitées de logement pour le personnel
21. Manque de logement
22. Augmentation du loyer de logement social ou crainte de perdre un logement social
23. Manque de possibilités d'avancement professionnel
24. Le travail au gouvernement ne me permet pas de respecter mon style de vie dans le contexte de la chasse/la pêche/le trappage/mon mode de vie traditionnel
25. Discrimination
26. Manque de respect pour la culture et les valeurs inuites
27. Difficultés dans le contexte du processus de curriculum vitae/ je ne veux pas prendre part à ce processus
28. Difficultés dans le contexte du processus d'entrevue / je ne veux pas prendre part au processus d'entrevue
29. Autre – préciser : _____
88. Ne sais pas
99. Pas de réponse

IN_08. Est-ce que vous prévoyez présenter votre candidature pour un emploi au gouvernement ou dans le hameau au cours de la prochaine année?

1. Oui
2. Non
8. Ne sais pas
9. Pas de réponse

IN_09. [DEMANDER SI LA RÉPONSE À LA QUESTION IN_08 n'est pas = 1] Est-ce que vous présenteriez votre candidature pour un emploi au gouvernement ou dans votre hameau au cours de la prochaine année s'il s'agissait d'un poste dans votre collectivité?

1. Oui
2. Non
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse – ne pas lire

IN_10: Dans quelle mesure est-il important pour vous de travailler dans un milieu où les gens parlent l'inuktitut ou l'inuinnaqtun la plupart du temps?

1. Très important.
2. Plutôt important.
3. Neutre.

4. Pas très important.
5. Pas important du tout.
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse – ne pas lire

IN_13a: Dans quelle mesure est-il important pour vous de travailler dans un milieu où les gens comprennent la culture, la société et l'économie inuites?

1. Très important
2. Plutôt important
3. Neutre
4. Pas très important
5. Pas important du tout
8. Ne sais pas– ne pas lire
9. Pas de réponse– ne pas lire

IN_15: [demander si la réponse à la question IN_08 n'est pas = 1 (autrement dit, demander aux répondants qui ne prévoient pas présenter leur candidature pour obtenir un emploi au gouvernement)] Est-ce que vous présenteriez votre candidature pour un emploi au gouvernement si vous saviez qu'il s'agit d'un milieu de travail dans lequel la culture inuite est soutenue?

1. Oui
2. Non
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse– ne pas lire

DISPONIBILITÉ

Les prochaines questions portent sur les activités auxquelles vous prenez part et sur votre disponibilité pour un travail au gouvernement ou dans un hameau.

AV_01. Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants au moyen de l'échelle que voici : « 1 » signifie fortement en désaccord, « 5 », fortement d'accord et le point milieu, « 3 », signifie « neutre ».

[LIRE ET ASSURER LA ROTATION]

AV_01a. Je fais des activités qui m'empêchent d'être disponible pour un travail au gouvernement ou dans le hameau.

AV_01b. J'ai des problèmes de santé qui m'empêchent de travailler au gouvernement ou dans le hameau.

AV_02. Est-ce que vous seriez disponible pour un travail au gouvernement ou dans le hameau...

1. N'importe quand au cours de l'année (exception faite des congés et vacances)?
2. Pendant la plupart des mois de l'année?

3. Pendant quelques mois au cours de l'année seulement?
4. Probablement pas?
5. Jamais
8. Ne sais pas– ne pas lire
9. Pas de réponse– ne pas lire

AV_03. [NE PAS DEMANDER SI AV_02=4,5,8,9] Seriez-vous disponible pour travailler au gouvernement ou au hameau... [ACCEPTER TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES]

1. À plein temps?
2. À temps partiel?
3. Sur appel?
4. De façon occasionnelle?
8. Ne sais pas– ne pas lire
9. Pas de réponse– ne pas lire

ÉTAT DE PRÉPARATION

Dans la prochaine section, nous allons parler d'études et de formation.

PR_01a. Quelles sont les langues dans lesquelles vous êtes à l'aise de parler? [RÉPONSE OUVERTE. NE PAS LIRE. ACCEPTER TOUTES LES RÉPONSES]

1. Inuktitut
2. Inuinnaqtun
3. Anglais
4. Français
5. Autre (préciser) _____
9. Ne sais pas/Pas de réponse

PR_01b. Quelles sont les langues dans lesquelles vous êtes à l'aise de lire? [RÉPONSE OUVERTE. NE PAS LIRE. ACCEPTER TOUTES LES RÉPONSES]

1. Inuktitut
2. Inuinnaqtun
3. Anglais
4. Français
5. Autre (préciser)
6. Aucun
9. NE SAIS PAS/REFUS

PR_01c. Quelles sont les langues dans lesquelles vous êtes à l'aise d'écrire? [RÉPONSE OUVERTE. NE PAS LIRE. ACCEPTER TOUTES LES RÉPONSES]

1. Inuktitut
2. Inuinnaqtun
3. Anglais

4. Français
5. Autre (préciser)
6. Aucun
9. NE SAIS PAS/REFUS

PR_02. Lesquels des énoncés suivants s'appliquent à vous?

[Directives pour les questionnaires en version papier ou électronique : indiquer « Choisir toutes les réponses pertinentes »]

[Directives pour le sondage téléphonique : dire « Veuillez répondre par oui ou non pour chacun des énoncés suivants : » puis cocher les réponses affirmatives (« oui »)]

1. Je suis confiant quand je parle aux clients ou au public
2. Je suis confiant quand je prononce des discours devant des groupes
3. Je travaille bien en équipe
4. J'ai des habiletés de gestion
5. J'ai des habiletés en administration financière /planification/budgéter ou comptabilité
6. J'ai des habiletés de recherche et d'analyse
7. J'ai des habiletés de terrain ou d'inspection/protection de terrain
8. J'ai des habiletés pour instruire et enseigner
9. Je possède des habiletés pour l'ordinateur et Internet (Microsoft, Excel, recherche en ligne)
10. J'ai des habiletés pour les technologies de l'information
11. J'ai des habiletés pour l'entrée de données et l'organisation de fichier
12. J'ai des habiletés pour taper des documents et écrire des lettres
13. Je suis capable d'opérer et de réparer de petit et gros équipements (s'il vous plaît, spécifier) :
14. J'ai des habiletés de conduite particulière comme la conduite d'autobus
15. J'ai des habiletés en charpenterie et pour travailler le bois
16. J'ai des habiletés d'interprétation et de traduction
17. J'ai des habiletés acquises par le volontariat (Par exemple, recherche et sauvetage, radio, sports, levée de fonds, activités communautaires et récréatives)
18. Je possède d'autres habiletés (spécifier) :

PR_03: Est-ce que vous détenez un diplôme d'études secondaires ou encore, un certificat équivalent comme un diplôme de formation générale, formation adulte de base ou le cheminement vers école secondaire pour adulte.

1. Oui [PASSER À PR_05]
2. Non
9. Pas de réponse

PR_04: Quel est le niveau scolaire le plus élevé que vous avez terminé? (Par exemple : 8ième année)

1. 11e année
2. 10^e année
3. 9^e année

4. 8^e année
5. 7^e année
6. 6^e année ou moins
7. Autre (préciser) _____
9. Pas de réponse

PR_05: Est-ce que vous avez complété d'autres cours, programmes d'études ou formations?

1. Oui
2. Non [PASSER À PR_09]
9. Pas de réponse – ne pas lire

PR_06: Quels sont les diplômes, grades ou certificats que vous avez complétés?

[Ne pas lire; choisir toutes les réponses pertinentes]

1. Diplôme du programme Nunavut Sivuniksavut (NS) ou certificat.
2. Diplôme ou certificat du Collège de l'Arctique du Nunavut
3. Certificat ou diplôme de métier ou d'apprenti
4. Certificat d'administration municipale (de l'organisation de formation municipale du Nunavut/du Collège de l'Arctique du Nunavut)
5. Certificats de santé et sécurité en milieu de travail (p. ex., SIMDUT, premiers soins/RCR, manipulation des aliments, sécurité-incendie)
6. Grade universitaire d'un établissement dans le Sud
7. Grade universitaire lié au Collège de l'Arctique du Nunavut (soins infirmiers – Université Dalhousie, programme de formation des enseignants – Université McGill ou Université de Regina, autres?)
8. Autre – préciser : _____
88. Ne sais pas
99. Pas de réponse

PR_08. [Exclure les répondants que le travail au gouvernement n'intéresse pas : IN_01 a,b,c = pas du tout/peu intéressé(e)] Parmi les énoncés suivants, lequel décrit le mieux votre situation actuelle? [LIRE ET ASSURER LA ROTATION]

1. Je pense que j'ai les compétences nécessaires pour travailler pour un employeur du gouvernement ou du hameau.
OU
2. Je pense que j'aurais besoin de plus de formation avant de travailler pour un employeur du gouvernement ou du hameau.

PR_09: À l'heure actuelle, est-ce que vous suivez des cours dans le cadre de votre travail ou encore, suivant votre propre initiative, en dehors du milieu de travail, pour améliorer vos compétences ou approfondir votre formation?

1. Oui – PASSER À PR_10a
2. Non – PASSER À PR_11

9. Ne sais pas/Refus – PASSER À PR_12

PR_10a: [SI PR_09 = Oui] **Quel est le nom de votre programme ou cours?**

1. _____

99. Pas de réponse

PR_10b: [SI PR_09 = Oui] **Où est-ce que vous suivez votre cours : [LIRE. ACCEPTER TOUTES LES RÉPONSES]**

1. Dans votre collectivité
2. Dans une autre collectivité du Nunavut
3. En dehors du Nunavut
4. En ligne
5. Autre (préciser) _____
9. Pas de réponse

PR_11: [Poser cette question si PR_09 = Non] **Quelle est la principale raison pour laquelle vous ne suivez pas de cours en ce moment?**

[NE PAS LIRE LA LISTE. POSSIBILITÉS DE RÉPONSES PRÉ-CODÉES CI-DESSOUS. ACCEPTER UNE SEULE RÉPONSE]

1. Manque de possibilités d'études postsecondaires ou de formation dans ma collectivité
2. Manque de possibilités d'études postsecondaires ou de formation au Nunavut
3. Le coût, y compris les coûts liés aux déplacements
4. Manque de connaissances au sujet des cours ou programmes disponibles (ne sais pas trop quels sont les cours offerts ou ne sais pas trop où trouver les renseignements sur les cours disponibles)
5. Manque de temps
6. Manque d'intérêt pour retourner aux études
7. Je n'en tirerais pas parti/je n'en ai pas besoin/je m'estime déjà hautement qualifié (e)
8. Aucun véritable avantage financier découlant de la participation à un cours
9. Je ne sais pas trop quel cours ou programme je suivrais
10. Responsabilités familiales
11. Je préfère apprendre d'autres façons que dans le cadre d'un programme d'études formel
12. Manque de soutien de l'employeur
13. Manque de confiance
14. En conflit avec d'autres activités (par exemple la chasse, la pêche, la pêche des coques (ou palourdes), le trappage, la couture, la cueillette de baies et la fabrication d'œuvres d'art ou d'artisanat)
15. Bénévolat
88. Autre (préciser) _____
99. Ne sais pas/Refus

PR_12. Est-ce que vous seriez disposé(e) à...

- a. suivre une formation ou faire des études postsecondaires si ces programmes s’offraient dans votre collectivité et que vous ne deviez rien déboursier pour le faire?
- b. suivre une formation ou faire des études postsecondaires si ces programmes s’offraient ailleurs au Nunavut et que vous ne deviez rien déboursier pour le faire?
- c. Si PR_12a = 1] suivre une formation si les cours s’offraient en ligne?

CATÉGORIES

1. Oui
2. Non
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse– ne pas lire

[POUR LES RÉPONDANTS AYANT RÉPONDU SC_04=1, continuer. Pour tous les autres, PASSER À LA QUESTION DE_01]

EMPLOYÉS ACTUELLEMENT EN POSTE AU GOUVERNEMENT

POSER LA QUESTION SI SC_04=1 SEULEMENT

SE_01a. Qui est votre employeur? {Lire la liste}

1. Le hameau ou la ville d’Iqaluit
2. Le gouvernement du Nunavut
3. Le gouvernement du Canada
99. Pas de réponse

SE_01b. À l’heure actuelle, est-ce que vous occupez un poste de gestionnaire ou de superviseur(e)?
Veuillez prendre note que la gestion comprend aussi les postes de haute direction comme les postes de directeur/directrice, directeur/directrice général(e), sous-ministre adjoint(e) sous-ministre, adjoint administratif senior ou assistant adjoint administratif senior (oui/non)

1. Oui
2. Non
9. Pas de réponse – ne pas lire

SE_02. Au sein de quel ministère/organisme ou secteur municipal travaillez-vous à l’heure actuelle?

1. _____
99. Pas de réponse

SE_03. Quel genre de travail faites-vous? Veuillez préciser.

[QUESTION OUVERTE. CODES DÉFINITIFS - NE PAS LIRE]

1. Gestion, comme directeur/directrice, cadre supérieur, surintendant(e), sous-ministre adjoint(e) ou sous-ministre, adjoint administratif senior.

2. Recherche, analyse de politiques, développement de programmes
3. Administration financière
4. Soutien administratif et services de bureau
5. Application de la loi comme la GRC, officier municipal ou agent de conservation
6. Emploi en plein air comme entretien d'aéroport, inspection de site ou de terrain
7. Travail dans le domaine des services sociaux ou des services liés à la santé mentale
8. Travail avec la population, par exemple, offrir des services au centre de service.
9. Travailler comme directeur/directrice d'école, enseignant(e), aide-enseignant(e) ou administrateur d'école
10. Soins de santé comme médecin, infirmière, sage-femme, technicien(ne) de laboratoire ou de radiographie ou encore, assistant(e) en soins de santé
11. Opérateur/opératrice de machinerie lourde
12. Travailler dans les services municipaux comme l'administration ou dans des secteurs comme l'électricité, l'eau ou les égouts
13. Travailler comme avocat(e), technicien(ne) juridique, travailleur/travailleuse auprès des tribunaux
14. Travailler dans les services de probation ou correctionnels
15. Travailler comme instructeur ou administrateur dans un collège
16. Autre (préciser) _____
99. Pas de réponse

SE_04. À votre avis, quels sont les avantages liés au travail au sein d'un gouvernement ou d'un hameau?

[NE PAS LIRE LA LISTE] [Choisir toutes les réponses pertinentes]

1. Seule possibilité d'emploi dans la collectivité
2. Bonne paye
3. Bons avantages sociaux (comme l'allocation de voyage de vacances, la pension, l'assurance pour les frais dentaires et des services de santé)
4. Logement subventionné
5. Possibilités de formation ou de perfectionnement professionnel
6. Possibilités d'avancement/de promotion
7. Un travail qui fait une différence sur le plan de l'économie, de l'environnement ou de la communauté
8. Un travail stimulant/intéressant
9. Dispositions souples (Heures de début/d'arrêt, possibilité de travailler à plein temps ou à temps partiel)
10. Horaire de travail prévisible (p. ex, seulement de 9 h à 17 h, jamais sur appel, pas de travail par roulement)
11. Sécurité d'emploi
12. Indemnités de transport, de déplacement, de déménagement
13. Accès au service de garde au travail ou dans la collectivité
14. Un travail dans/à un bureau
15. Apprendre ou acquérir de nouvelles compétences en cours d'emploi

16. Des possibilités de formation qui ne s'offrent pas ailleurs dans la collectivité ou dans le territoire
17. Autre – préciser : _____
88. Ne sais pas
99. Pas de réponse

**SE_05. À votre avis, quels sont les désavantages liés au travail dans un gouvernement ou un hameau?
[NE PAS LIRE LA LISTE] [Choisir toutes les réponses pertinentes]**

1. Trop de postes à pourvoir, il faut souvent se charger des responsabilités de deux postes
2. Le marché du travail concurrentiel fait en sorte qu'il est moins intéressant pour moi de continuer à travailler au gouvernement
3. Je ne veux pas travailler dans/à un bureau
4. Je ne veux pas travailler à plein temps/dans un poste permanent
5. Ce genre de travail demande trop de déplacements
6. J'ai peu d'intérêt pour les postes administratifs (trop de paperasserie, de lecture, d'obligations de rendre des comptes)
7. J'ai peu d'intérêt pour les postes de gestion (stress)
8. Manque de dispositions de travail souples
9. Manque de soutien de la famille ou difficulté à s'adapter au changement
10. À cause d'un manque d'études, il est difficile pour moi de faire les tâches
11. Les exigences techniques sont trop élevées (métiers, travail comptable, travail administratif, génie, etc.)
12. Les exigences linguistiques sont trop élevées
13. Il n'y a pas suffisamment de services de garde pour les enfants ou ces services sont trop dispendieux
14. Possibilités limitées de logement pour le personnel
15. Manque de logement
16. Manque de possibilités d'avancement professionnel
17. Manque de soutien d'un(e) superviseur(e)
18. Le travail au gouvernement ne me permet pas de respecter mon style de vie dans le contexte de la chasse/la pêche/le trappage/mon mode de vie traditionnel
19. Discrimination
20. Manque de respect pour la culture et les valeurs inuites
21. Difficultés dans le contexte du processus de curriculum vitae/ je ne veux pas prendre part à ce processus
22. Difficultés dans le contexte du processus d'entrevue / je ne veux pas prendre part au processus d'entrevue
23. Autre – préciser : _____
88. Ne sais pas
99. Pas de réponse

SE_06. Pour les prochains énoncés, veuillez me dire si vous êtes d'accord ou en désaccord, selon une échelle de cinq points où « 1 » signifie fortement en désaccord, « 5 », fortement d'accord et le point milieu, « 3 », signifie que vous n'êtes ni d'accord, ni en désaccord.

SE_06a. **À cause de mon emploi, j'ai moins de temps que je le souhaiterais pour faire des activités comme la chasse, la pêche, la pêche des coques (ou palourdes), le trappage, la couture, la cueillette de baies, la gravure et la fabrication d'autres œuvres d'art ou d'artisanat.**

1. Fortement en désaccord
2. Plutôt en désaccord
3. Ni d'accord, ni en désaccord
4. Plutôt d'accord
5. Fortement d'accord
6. Je ne pratique pas ces activités
88. Ne sais pas – ne pas lire
99. Pas de réponse – ne pas lire

SE_08. Veuillez répondre par oui ou non aux énoncés suivants : LIRE ET ASSURER LA ROTATION

SE_08b. J'ai acquis la plupart des compétences auxquelles je recours au travail à l'école ou dans le cadre d'une formation qui a conduit à un certificat

SE_08c. J'ai reçu de la formation depuis que j'ai commencé à travailler pour un employeur du gouvernement ou du hameau

CATÉGORIES DE RÉPONSES

1. Oui
2. Non
88. Ne sais pas – ne pas lire
99. Pas de réponse – ne pas lire

SE_08d. [POSER CETTE QUESTION SI OUI à la question SE_08c]: **Est-ce que votre employeur s'est chargé d'offrir cette formation?**

1. Oui
2. Non
88. Ne sais pas – ne pas lire
99. Pas de réponse – ne pas lire

SE_09a. De quelle façon est-ce que les employeurs du gouvernement ou du hameau pourraient motiver les Inuit du Nunavut à occuper des emplois au service du gouvernement ou du hameau? [NE PAS LIRE. QUESTION OUVERTE. ACCEPTER JUSQU'À TROIS RÉPONSES]

1. Offrir de la formation
2. Offrir du mentorat
3. Veiller à ce que les personnes occupant les postes de gestion parlent l'inuktitut ou l'inuinnaqtun
4. Offrir plus de possibilités d'emploi

5. Offrir des heures de travail souples
6. Offrir du soutien pour les soins aux enfants ou aux aînés
7. Faire connaître les emplois au service du gouvernement ou du hameau auprès des élèves du secondaire
8. Soutenir les études postsecondaires
9. Offrir de l'aide pour le processus lié au curriculum vitae ou à l'entrevue
10. Autre (préciser) _____
88. Ne sais pas
99. Pas de réponse

SE_09b. De quelle façon est-ce que les employeurs du gouvernement ou du hameau pourraient motiver les Inuit du Nunavut à progresser dans les emplois au service du gouvernement ou du hameau? [NE PAS LIRE. QUESTION OUVERTE. ACCEPTER JUSQU'À TROIS RÉPONSES]

1. Offrir de la formation
2. Offrir du mentorat
3. Veiller à ce que les personnes occupant les postes de gestion parlent l'inuktitut ou l'inuinnaqtun
4. Offrir plus de possibilités d'emploi
5. Offrir des heures de travail souples
6. Offrir du soutien pour les soins aux enfants ou aux aînés
7. Faire connaître les emplois au service du gouvernement ou du hameau auprès des élèves du secondaire
8. Soutenir les études postsecondaires
9. Offrir de l'aide pour le processus lié au curriculum vitae ou à l'entrevue
10. Autre (préciser) _____
88. Ne sais pas
99. Pas de réponse

SE_10: Dans quelle mesure est-il important pour vous d'être en mesure de recourir à l'inuktitut ou l'inuinnaqtun au travail?

1. Très important
2. Plutôt important
3. Neutre
4. Pas très important
5. Pas important du tout
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse – ne pas lire

SE_11: Dans votre milieu de travail, à quelle fréquence êtes-vous en mesure de faire votre travail en inuktitut ou en inuinnaqtun?

1. Toujours
2. La plupart du temps
3. Parfois

4. Rarement
5. Jamais
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse – ne pas lire

SE_12: Dans votre milieu de travail, à quelle fréquence est-ce qu'un(e) traducteur/traductrice ou interprète est disponible, si le besoin se présente?

1. Toujours
2. La plupart du temps
3. Parfois
4. Rarement
5. Jamais
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse – ne pas lire

SE_13a: Dans quelle mesure est-il important pour vous que votre superviseur(e) soutienne la culture inuite dans votre milieu de travail?

1. Très important
2. Plutôt important
3. Neutre
4. Pas très important
5. Pas important du tout
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse – ne pas lire

SE_13b: Dans quelle mesure est-il important pour vous que votre superviseur(e) parle l'inuktitut ou l'inuinnaqtun?

1. Très important
2. Plutôt important
3. Neutre
4. Pas très important
5. Pas important du tout
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse – ne pas lire

SE_14a: Dans quelle mesure est-il important pour vous que vos collègues soutiennent la culture inuite dans votre milieu de travail?

1. Très important
2. Plutôt important
3. Neutre
4. Pas très important
5. Pas important du tout
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse – ne pas lire

SE_14b: Dans quelle mesure est-il important pour vous que vos collègues parlent l'inuktitut ou l'inuinnaqtun?

1. Très important
2. Plutôt important
3. Neutre
4. Pas très important
5. Pas important du tout
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse – ne pas lire

Lequel des énoncés suivants au sujet de l'inuktitut ou de l'inuinnaqtun reflète le mieux votre milieu de travail?

SE_15: Au moins quelques-uns de mes collègues...

1. parlent l'inuktitut ou l'inuinnaqtun tout le temps
2. parlent l'inuktitut ou l'inuinnaqtun la plupart du temps
3. parlent parfois l'inuktitut ou l'inuinnaqtun
4. ne parlent jamais l'inuktitut ou l'inuinnaqtun ou en sont incapables
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse – ne pas lire

SE_16a: Mon/ma superviseur(e)...

1. parle l'inuktitut ou l'inuinnaqtun tout le temps
2. parle l'inuktitut ou l'inuinnaqtun la plupart du temps
3. parle parfois l'inuktitut ou l'inuinnaqtun
4. ne parle jamais l'inuktitut ou l'inuinnaqtun ou en est incapable
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse – ne pas lire

SE_16b: Est-ce que votre supérieur(e) immédiat(e) est un(e) Inuit(e)?

1. Oui
2. Non
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse – ne pas lire

SE_18: Dans votre milieu de travail, est-ce qu'il y a des possibilités d'apprendre à connaître la culture et les valeurs inuites?

1. Oui
2. Non
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse – ne pas lire

SE_19: Est-ce que vous aimeriez occuper un poste à un échelon plus élevé que votre poste actuel (p. ex., gestionnaire, superviseur(e) ou directeur/directrice)?

1. Oui
2. Non
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse – ne pas lire

SE_20: [Si SE_19 = 1] Est-ce que vous êtes au courant des mesures à prendre pour accéder à un poste d'un échelon supérieur qui comprend plus de responsabilités?

1. Oui
2. Non
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse – ne pas lire

SE_21: Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants au sujet de votre milieu de travail?

	1. Fortement en désaccord	2. Plutôt en désaccord	3. Ni d'accord, ni en désaccord	4. Plutôt d'accord	5. Fortement d'accord	88. Ne sais pas	99. Sans objet
a) Il y a des occasions de formation qui s'offrent dans ma langue de prédilection.							
b) Il y a des possibilités de formation pour améliorer mes compétences linguistiques en inuktitut ou en inuinnaqtun.							
c) Les superviseurs encouragent les employés à tirer parti des nouvelles occasions.							
d) Les superviseurs aident les employés à atteindre leurs objectifs professionnels.							

e) Le matériel et les documents dont je me sers dans mon emploi sont disponibles dans une langue que je comprends.							
f) J'aime travailler dans mon milieu de travail actuel.							

SE_22: Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

Mon milieu de travail fait bon usage de mes... [AJOUTER L'ÉLÉMENT] :

	1. Fortement en désaccord	2. Plutôt en désaccord	3. Ni d'accord, ni en désaccord	4. Plutôt d'accord	5. Fortement d'accord	88. Ne sais pas	99. Sans objet
a) connaissances au sujet de la culture, de la société et de l'économie inuites							
b) connaissances au sujet de la communauté au Nunavut							
c) habiletés linguistiques en inuktitut ou en inuinnaqtun							
d) connaissances au sujet de l'environnement ou des terres du Nunavut							
e) habiletés linguistiques en anglais							
f) niveaux d'instruction* (école)							
g) compétences en lecture, en écriture, en mathématique et en résolution de							

problèmes							
h) compétences dans la langue française							

*Note à l'intervieweur : à la question de savoir qu'est-ce que « l'instruction », dire : « les études ».

SE_25: Est-ce que vous prévoyez quitter votre emploi au cours des deux prochaines années?

1. Oui
2. Non
8. Ne sais pas – ne pas lire
9. Pas de réponse – ne pas lire

SE_26: [si SE_25= 1 (Oui)] Pourquoi prévoyez-vous quitter votre emploi au service du gouvernement?

[RÉPONSE OUVERTE. NE PAS LIRE. ACCEPTER TOUTES LES RÉPONSES]

1. Retraite
2. Fin de contrat
3. J'ai trouvé un emploi en dehors du gouvernement ou du hameau
4. Raisons de santé
5. Déménagement
6. Je ne veux plus travailler
7. J'ai trouvé un emploi auprès d'un autre employeur du gouvernement ou du hameau
8. Autre (préciser) _____
99. Pas de réponse

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

En terminant, nous aimerions vous poser quelques questions à votre sujet. Ces renseignements serviront seulement à appuyer l'analyse des données. Ces renseignements ne seront en aucun cas reliés à vous directement.

DE_01: SEXE : (CODER SELON VOS OBSERVATIONS. SI VOUS N'ÊTES PAS CERTAIN(E), DEMANDER : Êtes-vous...)

1. Une femme
2. Un homme
99. Pas de réponse

DE_02: En quelle année êtes-vous né(e)?

INSCRIRE L'ANNÉE (4 CHIFFRES) : ____

REFUS

DE_03: Dans quelle collectivité habitez-vous? [NE PAS LIRE – ACCEPTER UNE SEULE RÉPONSE]

1. Arctic Bay

2. Arviat
3. Baker Lake
4. Cambridge Bay
5. Cape Dorset
6. Chesterfield Inlet
7. Clyde River
8. Coral Harbor
9. Grise Fiord
10. Gjoa Haven
11. Hall Beach
12. Igloolik
13. Iqaluit
14. Kimmirut
15. Kugaaruk
16. Kugluktuk
17. Pangnirtung
18. Pond Inlet
19. Qikiqtarjuarq
20. Rankin Inlet
21. Repulse Bay /Naujaat
22. Resolute Bay
23. Sanikiluaq
24. Taloyoak
25. Whale Cove
26. Autre (veuillez préciser) : _____

DE_04: Où chercheriez-vous à trouver de l'information au sujet des possibilités d'emploi actuelles?

[NE PAS LIRE, CODER TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES]

1. Prises de contact directes avec les employeurs possibles
2. Amis ou proches
3. Publicités dans les journaux
4. Babillards communautaires
5. Radio
6. Magazine
7. Internet [si cette réponse est choisie, DEMANDER UNE PRÉCISION : « Où »?]
8. Facebook
9. Agents de liaison communautaire
10. Agents de développement économique
11. Bureau de placement
12. Nunavut Tunngavik Incorporated (NTI)
13. Gouvernement du Canada [si cette réponse est choisie, DEMANDER UNE PRÉCISION : « Où? Dans un bureau du gouvernement? Service Canada? Dans des sites Web? Dans des dépliants? «]
14. Gouvernement du Nunavut [si cette réponse est choisie, DEMANDER UNE PRÉCISION : « Où? Dans des sites Web? Dans des dépliants? «]
15. Bureau local du hameau
16. Conseils à l'école/orienteur/orienteuse
17. Entreprises de recrutement/spécialistes de RH

18. Autre – préciser : _____
88. Ne sais pas
99. Pas de réponse

AUTRES POSSIBILITÉS DE RECHERCHE

[Si DE_03 = 13, 16, 20]. POUR TOUS LES AUTRES RÉPONDANTS : PASSER À LA QUESTION OT_3

Avant de terminer, nous aimerions vous signaler que ce sondage n'est que l'un des outils dont nous nous servons pour recueillir les commentaires des Inuit du Nunavut dans le cadre de cette étude. Nous allons tenir une série de séances de discussion qui se dérouleront à Iqaluit, à Rankin Inlet et à Kugluktuk. Cette étude pourrait aider les **gouvernements et hameaux** au Nunavut à mieux comprendre comment soutenir l'embauche des Inuit.

OT_01. [Si DE_03 = 13, 16, 20]

Est-ce que vous aimeriez participer à l'une de ces séances de discussion? Nous ne sommes pas en mesure de défrayer les coûts liés au déplacement ou à l'hébergement. Toutefois, une rétribution sera remise en contrepartie de la participation à la séance de discussion.

1. Oui
2. Non [PASSER À OT_03]

OT_02. Nous allons communiquer avec les gens pour les inviter à participer aux séances vers le [AJOUTER LA DATE] (?). Est-ce que nous pouvons communiquer avec vous à ce numéro de téléphone pour confirmer votre participation? <<Vérifier le numéro de téléphone>> [Inscrire le nom de la personne et la collectivité]

OT_03. Nous essayons de parler avec le plus grand nombre d'Inuit du Nunavut que possible. Est-ce que votre foyer compte d'autres personnes qui sont ou pourraient être des Inuit et qui ont entre 18 et 64 ans?

1. Oui
2. Non [Remercier le/la répondant(e) pour son temps et sa contribution]

OT_04. Est-ce que je pourrais discuter avec l'une de ces personnes maintenant?

1. Oui [PASSER À UN NOUVEAU QUESTIONNAIRE]
2. Non

OT_05. Est-ce que nous pourrions rappeler à un autre moment pour discuter avec un(e) autre bénéficiaire en vertu de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut de votre foyer?

1. Oui [Prendre le ou les noms des personnes et prévoir un moment pour rappeler. Remercier le/la répondant(e) et lui indiquer que nous allons rappeler à un autre moment pour parler avec d'autres membres du foyer.]
2. Non. [Mettre fin à l'appel]

Au nom du gouvernement du Canada, nous vous remercions pour votre participation au sondage. Nous allons communiquer avec vous si vous avez gagné le prix.

[Note à la personne en charge de l'entrevue : Si le/la répondant(e) a des questions au sujet du sondage, il/elle peut communiquer avec Tania Callies au 819-654-1876 ou avec Jeremy Plaunt au 819-654-1609].

**APPENDIX D: FOCUS GROUP MODERATOR GUIDE, RECRUITMENT SCREENER, AND
COMMUNITY LETTERS**

COMMUNITY FOCUS GROUP MODERATOR'S GUIDE

Welcome (10 minutes)

Hello! My name is <<name>>. The Government of Canada has hired R.A. Malatest & Associates Ltd. to do a study with Beneficiaries of the Nunavut Land Claims Agreement. This research is also supported by the Government of Nunavut and Nunavut Tunngavik Inc. Today we will be talking about government employment. When we say government employment, we mean working for your hamlet or the City of Iqaluit, the Government of Nunavut or the Government of Canada.

As you may know, Article 23 of the Nunavut Land Claims Agreement says that government employment in Nunavut should reflect the population it serves. When we say government, we mean your hamlet or the City of Iqaluit, the Government of Nunavut, and the Government of Canada. Your participation will be very useful to help government agencies understand how to develop initiatives to support Inuit interested in government employment, such as training programs and Inuit employment plans. Our conversation today will help us understand if you are interested in government work.

As a reminder, we expect our conversation today to take about **two hours**.

We will be recording our conversation today just to make sure we do not miss any of your important comments. We will only use the recordings to help us write our reports. They will not be shared with anyone, not government officials or anybody else. We will not use anyone's name in any reports. Participating in the discussion group is completely voluntary.

There are no right or wrong answers and we encourage everyone to give us their opinion.

Are there any questions before we get started?

Note: Italics indicate prompt questions and facilitators' notes.

Introduction (20 minutes)

1. To start, let's introduce ourselves to each other.
 - a. Going around the circle, please tell everyone your first name and your favourite activity in the summer? (Moderator, please share your example first)
 - b. What is the first thing that comes to mind when I say 'government job'? (moderator, please note that this question will be asked at the end of the session to compare the perceptions of the participants at the beginning and end of the session)
2. What types of government or hamlet jobs do you know about or think exist, either in Iqaluit, or anywhere else across Nunavut? What about in your community (if Rankin Inlet or Kugluktuk).

Facilitator/note-taker: Please take note of which types of jobs are mentioned without prompting.

Prompt: (If people are only thinking of office jobs) Are they always office jobs?

[When the group has finished]

- a. *Display a poster with the three levels of government and the government departments. See if this list makes people think of any jobs that were not considered before. (Appendix 1)*
- b. *Use the list from Appendix 2 to fill in any gaps that they have not thought of. This will ensure that everyone has the same idea of the breadth of jobs that are applicable.]*

Interest (15 minutes)

We are now going to discuss if you are interested in government or hamlet work.

3. Are you interested in working in these types of jobs? Why/why not?

(Create a list of possible or perceived factors affecting interest in government work)

4. Are government or hamlet jobs just as interesting to you as other jobs that are available in your community? Why or why not?
5. What might make these kinds of government jobs more interesting to you?

(Create a list of ideas to increase interest in government work)

Availability (20 minutes)

The next questions will ask about availability for government or hamlet work.

6. What does being “available” mean to you? Would you consider yourself to be “available” to work for the government or hamlet?
7. What are some of the factors that affect your availability to work in a government or hamlet job?

(Moderator, please collect both negative and positive factors)

(Create a list of factors affecting availability)

8. I would like to explore the issue of moving to another community for work.
 - a. If you heard about an opening with a government or hamlet in another community in Nunavut, would you consider moving?
 - b. What would be some of the factors you would have to consider before you decided to either move or stay in your home community?

Prompt if necessary: Impact on family? Impact on community? Who would pay for the move? Conditions of employment?

9. (Moderator: point to list made in #7) Thinking of all the things that we have just talked about, what might make it easier for you to be available to work in a government or hamlet job in the future...
- In your community?
 - In another community in Nunavut?

[Create a list on the board]

Preparedness (25 minutes)

Next, we are going to talk about skills that help Inuit be prepared for government or hamlet jobs.

10. Many people gain job-related skills and knowledge in their families, communities, and on the land (through activities such as parenting, family and community leadership, hunting and harvesting, clothing design and sewing, etc.). What kinds of skills do you think Inuit learn from these activities?

[Create a list on the board]

[If responses are activity-oriented (e.g., "hunting" or "fishing") rather than on the skills being applied when undertaking these activities, then prompt them to think about the skills that they learn from these activities (e.g., teamwork, leadership, discipline, etc.)]

11. In your opinion, how are these skills relevant for government or hamlet jobs? Are some skills more relevant than others?
12. What do you think it means to be prepared for government or hamlet work?
Prompt: What kinds of skills and experience do you think are required?
Prompt: What kind of education or training do you think are required?
13. What are factors that can prevent people from getting this experience? (Moderator: refer to experience discussed in #12, i.e., skills and work experience, education or training)

<<List on Board>>

14. What type of training works best for people?
15. Would you be more likely to participate in literacy upgrading/training if the training program incorporated traditional Inuit knowledge and activities?
Prompt: How can Inuit knowledge be incorporated in training?

16. What would help Inuit be prepared for government or hamlet jobs?

<<List on board>>

Moving Forward (30 minutes)

17. Today, as a group, we have developed two lists. One is a list of factors that can make it hard for people to work for the government. The other list is of things that can be changed to help more Inuit in government. Is there anything you would like to add to these lists?

(List of factors: Questions 3, 7, 13. List of things that can bring change: Questions 5, 9, 16)

18. Everyone has a few dot stickers at their seat. First, we will look at the list of factors (Questions 3, 7, 13) that can make it hard for people to work in government. Please take your stickers and put them beside the points on the board that you think are the most important. You can put your stickers next to any point you want. If there is only one point you agree with, you can put all your stickers there.

<<Review the lists orally and be aware that some people may need help due to literacy level>>

<<Identify most frequently chosen options>> Why do you think these options are important?

<<Identify least frequently chosen options>> Why did you not choose these options?

19. Now, we will look at the list of things that can be changed (Questions 5, 9, 16) to make it easier for Inuit to work in government. <<Repeat exercise in paragraph 18>>.

20. At the beginning of this session (Question #1b), I asked you what was the first word that comes to mind when I say “government job.” Would you use a different word now, or is it still the same word?

21. Thank you for speaking with us today. The information you have provided us today, in addition to the results of surveys that have been conducted throughout Nunavut, will be reported to the federal, territorial and municipal governments in Nunavut and to Nunavut Tunngavik Inc. The report will be publicly available on the Library and Archives Canada website, six months after the end of the research. A link to the report will also be available on NTL’s website.

Appendix 1 Government Departments in Nunavut

Government of Canada

Aboriginal Affairs and Northern Development (AANDC)
Canadian Northern Economic Development Agency (CanNor)
Department of Fisheries and Oceans (DFO)
Environment Canada
Natural Resources Canada
Parks Canada
Public Prosecutions Service of Canada
Public Works and Government Services Canada (PWGSC)
RCMP (non-uniformed)
Employment and Social Development Canada (ESDC)/Service Canada

Government of Nunavut

Community and Government Services
Culture and Heritage
Economic Development and Transportation
Education (including schools)
Environment
Executive and Intergovernmental Affairs
Family Services
Finance
Health (including health centres and Qikiqtani General Hospital)
Justice

Nunavut Public Agencies

Nunavut Arctic College
Nunavut Business Credit Corporation
Nunavut Development Corporation
Nunavut Housing Corporation
Qulliq Energy Corporation

Municipal (Iqaluit)

Administration
Planning and Development
Recreation
Public Works
Emergency Services
Municipal Enforcement
Engineering
Corporate Services
Economic Development
Human Resources

Appendix 2 Types of Government and Hamlet jobs

1. Management work such as a director, senior manager, superintendent, assistant deputy minister or deputy minister, senior administrative officer
2. Research, policy, program development
3. Financial administration
4. Administrative support and clerical services
5. Law enforcement, such as RCMP, by-law officer, conservation officer
6. Working in jobs that involve outdoor work such as airport maintenance, field or site inspections
7. Working in social services or mental health services
8. Working with the public such as delivering services at a service centre.
9. Working as a principal, a teacher, a teacher's assistant, or school administrator
10. Health care work such as doctor, nurse, midwife, lab/X-ray technician or being a health care assistant
11. Operating heavy machinery
12. Working in municipal services, such as administration, or in areas such electricity, water, and sewage
13. Working as a lawyer, paralegal, court worker, victims assistance, or judicial officer
14. Working in probation services or corrections
15. Working in as a college instructor or in college administration

Community Focus group Recruitment Script

Recruitment Script

Hello, my name is _____ and I am calling from RA Malatest & Associates on behalf of the Government of Canada to conduct a study with Inuit who are enrolled under the NLCA. This research is also supported by Nunavut Tunngavik Inc. and the Government of Nunavut. We are coming to your community to talk to people about government employment. This information will help governments in Nunavut better understand how to support Inuit employment in the government. When we say government employment, we mean working for your hamlet or the City of Iqaluit, the Government of Nunavut or the Government of Canada.

The discussion will take place on <<dates>> and will take about 2 hours. During the discussion, coffee, tea, and pop will be served. Upon completion, you will receive an honorarium of \$75.00 as a token of our appreciation for your participation. The discussion will be confidential and will be used for research purposes only.

Although we would appreciate your participation, this meeting is completely voluntary.

Would you be interested in participating?

[If asked about legitimacy of the research:

You will not be asked to disclose any information about your finances, bank accounts or credit cards.

This research is registered with the Marketing Research Intelligence Association (MRIA). You can call them to verify the legitimacy of this research at the following number: 1-888-602-6742. The registration code is: 20150608-529V.]

[If asked for more details on how the discussion group is different from the survey,

explain: The questions asked at the discussion group will be different from the survey questions. We want to give community members an opportunity to tell us about their experiences and their thoughts on working in the federal, territorial, or local government outside of the survey.]

[If asked for details on how the results of the study will be used, explain: This information will help governments in Nunavut better understand how to support Inuit employment in the government. A report resulting from this research will be publicly available on the Library and Archives Canada website, as well as the NTI website, six months after the completion of all the fieldwork.]

[If someone declines because they do not work for the government, explain: We are inviting people who do not work for the government to come to the discussion group.]

IF YES, CONTINUE

IF NOT AVAILABLE SAY – Thank you very much for your time (end call).

Thank you, I have a few questions to determine if the discussion is appropriate for you:

1) Are you between the ages of 18 and 64? [If yes, continue] We are hoping to have people of different ages in the discussion, could you tell me what year you were born in?

2) Are you a Nunavut Land Claims Agreement (NLCA) beneficiary? [NOTE TO INTERVIEWER: That is, individual is an NLCA beneficiary?]

If yes - continue

If No – thank and terminate call

If Don't know - [interviewer instruction: to find out, you can call the NTI Enrolment Administrator: Margaret Kusugak 1-867-645-5416. Then go to end and thank].

3) Are you currently working for the government or hamlet?

If yes – thank and terminate call

If no - continue

If YES:

Are you more comfortable speaking English or Inuktitut?

IF ENGLISH: The English discussion group will be held at the <<location, date, time>>. We will call you a couple of days before the testing session to remind you. Is this the best number to reach you, or would you like to provide another number or email address? Please make sure you bring a piece of identification with you and your reading glasses, if you need them.

IF Inuktitut: The Inuktitut discussion group will be held at the <<location, date, time>>. We will call you a couple of days before the testing session to remind you. Is this the best number to reach you, or would you like to provide another number or email address? Please make sure you bring a piece of identification with you and your reading glasses, if you need them.

Since we are only inviting a small number of people, your participation is very important to us. If you are unable to attend for any reason, please call us so that we can find a replacement for you. Our toll-free telephone number is 1-866-247-6465.

Thank you. Have a good day.

IF NOT AVAILABLE – Schedule a callback and leave the following message:

“My name is _____. I am calling from RA Malatest & Associates on behalf of the Government of Canada to invite you to participate in a discussion group about government employment. This research is also supported by Nunavut Tunngavik Inc. and the Government of Nunavut. We are coming to your community to talk to people about government employment. This information will help governments in Nunavut better understand how to support Inuit employment in the government. If you are interested in participating, please call us back at 1-866-247-6465 at a time that is convenient for you Thank you.”

Reminder Script

Hello, my name is _____ and I am calling from R.A. Malatest & Associates on behalf of the Government of Canada. May I please speak with <name>?

IF YES, CONTINUE

IF NOT AVAILABLE –Leave the following message:

“My name is _____. I am calling from R.A. Malatest & Associates on behalf of the Government of Canada to remind <name> about a discussion group that he/she agreed to participate in. This session will be held at the <<location>> on << date and time>>. During the discussion, coffee, tea, and pop will be served. Upon completion, you will receive an honorarium of \$75.00 as a token of our appreciation for your participation.. We ask that all participants arrive approximately 15 minutes early to get settled in. We hope to see <name> there, please remember to bring a piece of government ID. If <name> needs more information, or directions, or if <name> cannot attend the discussion, he/she can call me at 1-866-247-6465. Thank you.”

If a new person is on the phone, introduce yourself. I am calling to remind you about the discussion group that you agreed to participate in. This meeting will be held at the <<location>> on <<date and time>>. During the discussion, coffee, tea, and pop will be served. Upon completion, you will receive an honorarium of \$75.00 as a token of our appreciation for your participation. We ask that you arrive approximately 15 minutes early to get settled in.

Do you have any questions?

Please remember to bring a piece of government ID.

If you have questions in the future, or if you cannot attend the discussion you can call me at 1-866-247-6465.

Thank you. Goodbye.

To whom it may concern,

The Government of Canada, with the support of Nunavut Tunngavik Inc. (NTI) and the Government of Nunavut, has hired a national research company, R.A. Malatest & Associates Ltd., to gather information about government employment in Nunavut. By government, we mean working for a hamlet, the City of Iqaluit, the Government of Nunavut or the Government of Canada.

As you are no doubt aware, Article 23 of the Nunavut Land Claims Agreement (NLCA) compels governments in Nunavut to increase Inuit participation in government employment to a representative level. The purpose of our research is to provide governments in Nunavut with information that will help to achieve this objective. It is important that we hear from Inuit in your community to learn their opinions about how to fulfil this important aspect of the NLCA.

We are interested in speaking with any Inuit who are enrolled under the NLCA and are between the ages of 18 to 64 years. Representatives of Malatest will be collecting information through a telephone survey this month (July). A report resulting from this research will be publicly accessible from the Library and Archives Canada website, as well as the NTI website, six months after the completion of all the fieldwork.

Participation in this research is voluntary and will not in any way affect individuals' relationship with the Government of Canada. Please be assured that the anonymity of all participants will be respected. The names of participants will not be revealed and final results will be reported for a group of people, never for a single individual. Participants will also never be asked to disclose any information about their finances, bank accounts or credit cards.

NLCA beneficiaries can complete the survey over the phone by calling 1-877-688-5051 (toll free) and refer to the NLCA survey when calling in.

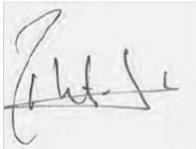
If you have any questions, please feel free to contact Stephanie Gazzola at (780) 448-9042 (toll-free: 1-877-665-6252) (email: s.gazzola@malatest.com).

We look forward to speaking to you and learning from the members of your community.

Kind regards,

Eleanor Hamaluk
Research Associate
R.A. Malatest & Associates Ltd.

I confirm that R.A. Malatest & Associates LTD. is acting on behalf of the Government of Canada:

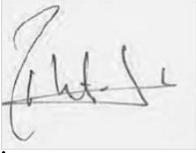


Philippe Massé
Senior Director – Economic Policy Directorate
Employment and Social Development Canada

Canada

ፍክላት ስርዓት ለማረጋገጥ
R.A. Malatest & Associates Ltd.

ወደፊት ለሚገኝ ስርዓት R.A. Malatest & Associates LTD የሚሰጥ ስምምነት ማረጋገጫ:



አዲስ ግልጽ
ጋራ ጥያቄ - ለሰጠው ስምምነት ለሚሰጥ ስምምነት
ለሚሰጥ ስምምነት ማረጋገጫ ስምምነት ማረጋገጫ

Canada

A qui de droit,

Le gouvernement du Canada, avec l'appui de Nunavut Tunngavik Inc. et du gouvernement du Nunavut, a engagé la société nationale de recherche R.A. Malatest & Associates Ltd. afin de recueillir de l'information sur l'emploi au gouvernement au Nunavut. Par « emploi au gouvernement », on entend tout emploi pour un hameau, la Ville d'Iqaluit, le gouvernement du Nunavut ou le gouvernement du Canada.

Comme vous le savez sans aucun doute, le chapitre 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut oblige les divers ordres de gouvernements au Nunavut à accroître, à un niveau représentatif, le nombre d'Inuit qui occupent un emploi au gouvernement. Notre recherche vise à fournir aux ordres de gouvernement du Nunavut de l'information qui les aidera à réaliser cet objectif. Il est important que les Inuit de votre communauté y participent afin que nous puissions connaître leur opinion sur les moyens à prendre pour que cette importante exigence de l'Accord soit respectée.

Nous désirons sonder des Inuit âgés de 18 à 64 ans inscrits en vertu de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut. Ce mois-ci (juillet), des représentants de Malatest recueilleront des renseignements par sondage téléphonique. Un rapport sur les résultats de cette recherche sera publié sur le site Web de Bibliothèque et Archives Canada, ainsi que le site Web de Nunavut Tunngavik Inc., six mois après la fin de tous les travaux sur le terrain.

La participation à cette recherche est volontaire et n'aura aucune incidence sur la relation des personnes sollicitées avec le gouvernement du Canada. Soyez assuré que l'anonymat de tous les participants sera respecté. Leurs noms ne seront pas divulgués, et les résultats finaux seront présentés par groupe d'individus, et jamais pour une seule personne. De plus, les participants n'auront jamais à divulguer de renseignements sur leurs finances, leurs comptes bancaires ou leurs cartes de crédit.

Les bénéficiaires de l'ARTN peuvent répondre au sondage par téléphone au 1-877-688-5051 (sans frais) en mentionnant le sondage au sujet de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut lorsqu'ils appellent.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à téléphoner à Stephanie Gazzola au 780-448-9042 (sans frais : 1-877-665-6252) ou à lui envoyer un courriel à s.gazzola@malatest.com.

Nous nous réjouissons à l'idée de parler avec vous et d'apprendre des membres de votre communauté.

Recevez nos sincères salutations.

Eleanor Hamaluk
Associée de recherche
R.A. Malatest & Associates Ltd.

Je confirme que R.A. Malatest & Associates Ltd. agit au nom du gouvernement du Canada.



Philippe Massé
Directeur principal, Direction de la politique économique
Emploi et Développement social Canada