

Numéro de ROP attribué par TPSGC: POR 030-14
No de contrat avec TPSGC: G9292-151383/001/CY
Date d'attribution: 23 décembre 2014
Date de fin du travail sur le terrain: 3 décembre 2015
Coût du contrat pour l'étude qualitative (TVH comprise): 199 998,70\$

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

SOMMAIRE

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-qd@hrsdc-rhdcc.gc.ca

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE.....	2
Introduction et contexte.....	2
Méthodologie.....	2
Principales constatations.....	3
Caractéristiques démographiques de l'échantillon.....	3
Intérêt.....	4
Disponibilité.....	5
État de préparation.....	5
Employés au service d'un gouvernement.....	6
Attestation de la neutralité politique.....	8

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.