



# 2022-2025

## Table des matières

1. Introduction .....	3
2. Mandat et vision .....	3
3. Principes et concepts de l' <i>inuit qaujimajatuqangit</i> .....	3
4. Responsabilités du commissaire aux langues .....	4
5. Capacité.....	5
6. Organigramme .....	7
7. Législation.....	8
8. Activités principales et budget .....	9
8.1. Législation.....	9
8.2. Communications.....	9
8.3. Politiques, planification et enquêtes.....	9
8.4. Budget .....	11
9. État des priorités pour 2021-2022 .....	11
10. Priorités pour 2022-2023.....	12
11. Priorités pour 2023-2024.....	13
12. Priorités pour 2024-2025.....	14
13. Budget principal des dépenses pour 2022-2025.....	15
Annexe.....	16
Plan d'embauche des Inuit – 2020-2025.....	17

## 1. INTRODUCTION

Le poste de commissaire aux langues est occupé par un haut fonctionnaire indépendant de l'Assemblée législative du Nunavut nommé pour un mandat de cinq ans par la commissaire du Nunavut sur la recommandation de l'Assemblée législative. La fonction de la commissaire aux langues est établie en vertu de l'article 22 de la Loi sur les langues officielles (LLO) et de l'article 28 de la Loi sur la protection de la langue inuit (LPLI).

Conformément au paragraphe 24(1) de la Loi sur les langues officielles, la commissaire aux langues est tenue de préparer des rapports annuels qui doivent être déposés à l'Assemblée législative. Elle doit aussi se présenter devant le Comité permanent sur les opérations gouvernementales et les comptes publics et devant le Bureau de régie et des services pour rendre compte des rapports annuels et des plans d'activités.

## 2. MANDAT ET VISION

### MANDAT

Le mandat de la commissaire aux langues est de promouvoir et de protéger les droits des Nunavummiut inscrits dans les lois linguistiques du Nunavut.

### VISION

Conformément à la Loi sur les langues officielles (LLO) : Le public peut communiquer avec le gouvernement du Nunavut et ses organismes publics, l'Assemblée législative et ses institutions, la Cour de justice du Nunavut et les autres tribunaux, et les municipalités<sup>1</sup>, et recevoir des services de ces entités dans la langue officielle de son choix.

Conformément à la Loi sur la protection de la langue inuit (LPLI) : Le public peut communiquer avec le gouvernement du Nunavut et ses organismes publics, l'Assemblée législative et ses institutions, la Cour de justice du Nunavut et les autres tribunaux, les municipalités<sup>2</sup>, les organismes du secteur privé, et les ministères, institutions et organismes du gouvernement fédéral, et recevoir des services de ces entités en langue inuit.

## 3. PRINCIPES ET CONCEPTS DE L'INUIT QAUJIMAJATUQANGIT

Les principes généraux et les concepts ci-après de l'*inuit qaujimajatuqangit* s'appliquent à l'exercice des pouvoirs et à l'accomplissement des tâches de la commissaire aux langues :

1. *Inuuqatigiitsiarniq* : respecter les autres et ses relations avec autrui, et faire preuve de compassion à l'égard des autres
2. *Tunnganarniq* : promouvoir un bon état d'esprit en étant ouvert, accueillant et inclusif

---

<sup>1</sup> Selon la LLO, les municipalités doivent fournir des services à la population et communiquer avec elle en français ou en anglais lorsque la demande est jugée « importante ». Cependant, le gouvernement du Nunavut n'a pas encore établi de formule pour définir ce qui constitue une « demande importante » ni adopté de règlements déterminant quelles municipalités doivent offrir des services et communiquer en français ou en anglais.

<sup>2</sup> La LPLI s'applique aux municipalités, sans égard à la demande.

3. *Pijitsirniq* : servir la famille ou la collectivité, ou les deux
4. *Aajiiqatigiinni* : prendre des décisions faisant appel à la discussion et au consensus
5. *Piliriqatigiinni* ou *Ikajuqtiigiinni* : travailler ensemble dans un but commun
6. *Qanuqtuurniq* : faire preuve d'innovation et d'ingéniosité dans la recherche de solutions

#### **4. RESPONSABILITÉS DE LA COMMISSAIRE AUX LANGUES**

Les responsabilités de la commissaire aux langues se répartissent en quatre volets principaux :

##### **Ombudsman**

La commissaire aux langues étudie toute violation possible de la législation linguistique par les institutions territoriales, les municipalités, les organisations du secteur privé ainsi que par les ministères, les organismes et les institutions du palier fédéral. Le Bureau du commissaire peut mener une enquête, formuler des recommandations et rédiger des rapports, agir comme médiateur dans les règlements de litige et suggérer des moyens de remédier aux violations des droits linguistiques.

##### **Porte-parole**

La commissaire aux langues communique avec les diverses instances afin d'influencer la prise de décisions, les pratiques ou les politiques relatives au respect des droits linguistiques.

##### **Conseiller**

La commissaire aux langues informe les institutions territoriales, les municipalités, les organismes du secteur privé et les ministères, institutions et organismes fédéraux de leurs obligations en matière de communications et de services, collabore avec eux et les assiste dans leurs démarches pour se conformer aux lois sur les langues. Son Bureau informe également les Nunavummiut de leurs droits linguistiques.

##### **Responsable de la surveillance**

La commissaire aux langues surveille les institutions territoriales, les municipalités, les organisations du secteur privé ainsi que les ministères, les organismes et les institutions du palier fédéral, et examine leurs progrès quant au respect de leurs obligations en vertu des lois linguistiques du Nunavut.

Les fonctions de la commissaire aux langues sont les suivantes :

- Informer les Nunavummiut de leurs droits linguistiques
- Renseigner et conseiller les institutions territoriales, les municipalités, les organisations du secteur privé ainsi que les ministères, les organismes et les institutions du palier fédéral sur leurs obligations linguistiques
- Surveiller la disponibilité des services et communications en langues officielles dans les institutions territoriales, les municipalités, les organisations du secteur privé ainsi que les ministères, les organismes et les institutions du palier fédéral

- Informer les municipalités, les organisations du secteur privé et les organisations fédérales de leurs obligations linguistiques en matière de communications et de services en vertu de l'article 3 de la LPLI
- Procéder à des enquêtes ou faciliter la résolution des préoccupations et recommander des mesures correctives
- Assurer un soutien pour la mise en application de la législation linguistique du Nunavut et en faire le suivi

La commissaire compte aussi des fonctions plus élargies, notamment :

- La promotion des droits linguistiques en créant des occasions d'utiliser les langues officielles
- La surveillance de la pertinence et de l'efficacité des lois en lien avec les droits linguistiques
- La production et la publication de rapports
- La réalisation de recherches ou d'études
- La présentation de recommandations aux diverses instances concernées et le partage de conseils à toute personne qui souhaite en obtenir

## 5. CAPACITÉ

Le BCL compte six postes au total<sup>3</sup>. En plus de son contingent d'employés à plein temps, le BCL dispose d'un contrat avec un cabinet d'avocats qui lui procure des conseils juridiques et de l'aide à la médiation au besoin.

Ces postes sont les suivants :

- Directeur de la planification stratégique et des politiques (durée indéterminée)
- Agent des affaires publiques (durée indéterminée)
- Agent d'enquête et de recherche – Inuktitut (durée indéterminée)
- Agent d'enquête et de recherche – Français (durée indéterminée)
- Agent de liaison pour la LPLI (durée indéterminée)
- Adjoint de direction (terme jusqu'en septembre 2022)

En date du 31 mars 2021, quatre postes étaient pourvus :

- Directeur de la planification stratégique et des politiques
- Agent d'enquête et de recherche – Inuktitut

---

<sup>3</sup> Comme la commissaire aux langues est nommée par la commissaire du Nunavut sur la recommandation de l'Assemblée législative, ce poste n'est pas inclus dans le décompte.

- Agent d'enquête et de recherche – Français<sup>4</sup>
- Agent de liaison pour la LPLI

et deux postes étaient à pourvoir :

- Agent des affaires publiques<sup>5</sup>
- Adjoint de direction<sup>6</sup>

En date du 31 mars 2021, sur un total de six postes, deux (33 %) étaient occupés par des personnes parlant l'inuktitut.

Durant l'exercice financier 2021-2022, le poste d'agent des affaires publiques deviendra un poste de gestionnaire des communications. La description de poste sera modifiée en conséquence.

D'ici le 31 mars 2024, si le budget nous le permet, et si cette mesure est approuvée par le Bureau de régie et des services, le BCL entend faire passer la représentation des Inuit de 50 % à 67 % en ajoutant un poste supplémentaire dans la catégorie paraprofessionnelle : un poste de directeur exécutif adjoint. De plus, le BCL créera un nouveau poste : celui d'enquêteur/chercheur systémique principal.

#### Plan d'embauche des Inuit (PEI)

Dans le cadre du renouvellement de son engagement à financer l'application de l'Accord sur les revendications du Nunavut, le gouvernement du Canada a effectué une analyse complète de la population inuit active du Nunavut. Le gouvernement du Nunavut (GDN) s'en est inspiré et a fait sa propre analyse détaillée de son effectif. Ces données ont permis au GDN d'élaborer le Plan directeur d'embauchage des Inuit pour 2023, qui permettra d'accélérer le processus menant à une fonction publique représentative. Le Bureau du commissaire aux langues a développé son premier plan d'embauchage des Inuit (voir annexe) et s'occupera de sa mise en œuvre. Le plan comprend par ailleurs un plan d'action sommaire pour l'atteinte des objectifs à court et à moyen termes.

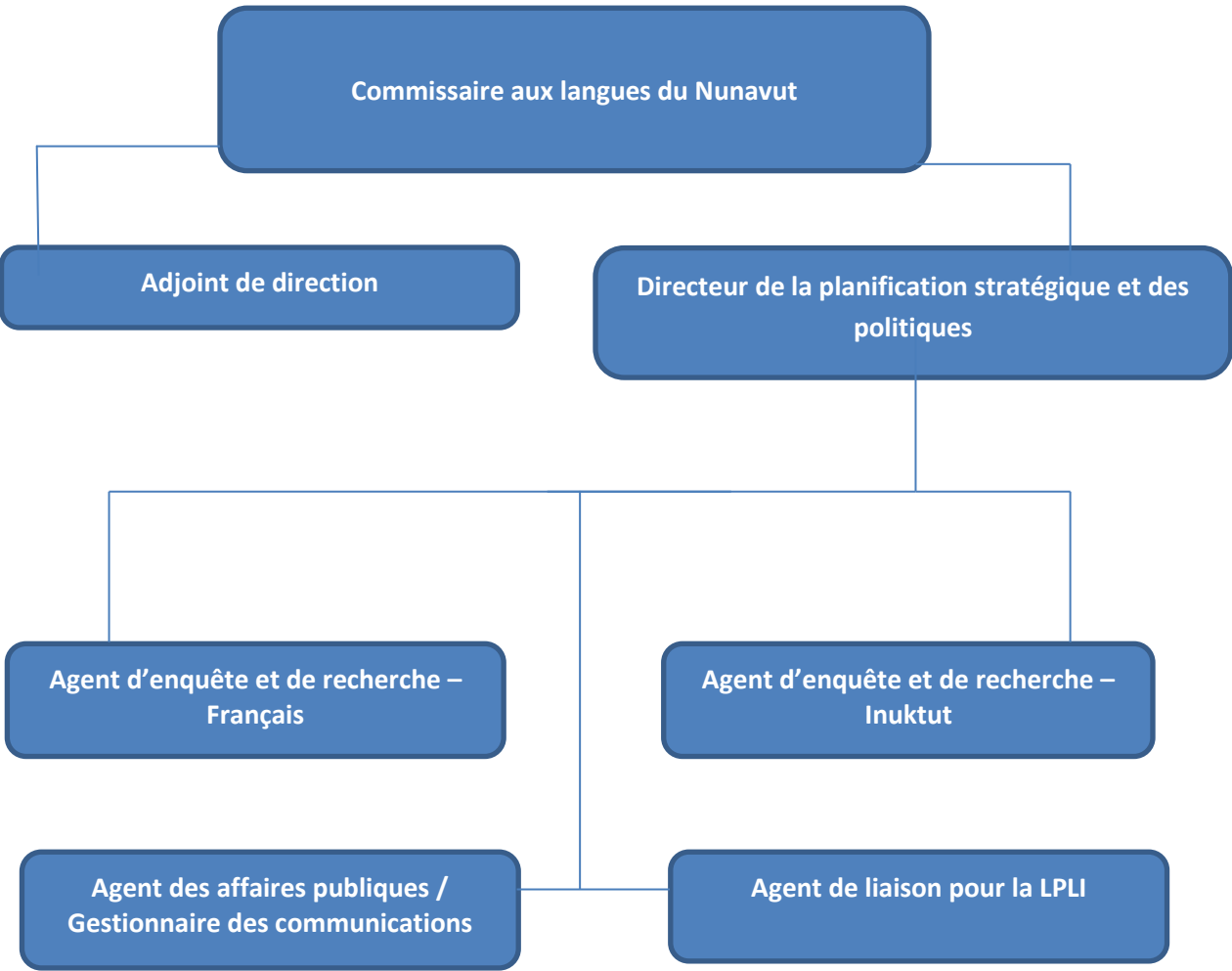
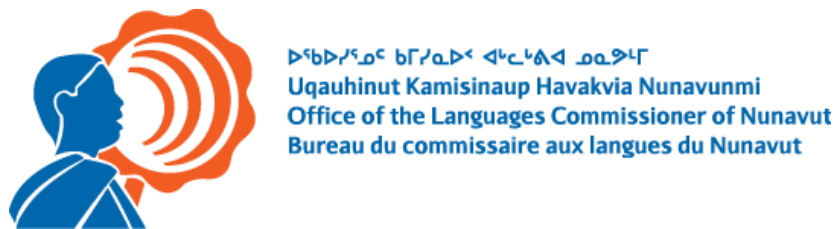
---

<sup>4</sup> Puisque l'agent d'enquête et de recherche – français était en congé de formation du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2021, un employé temporaire a été embauché.

<sup>5</sup> Un employé temporaire a été embauché du 2 novembre 2020 au 18 juin 2021.

<sup>6</sup> Un employé temporaire a été embauché du 2 mars 2020 au 15 janvier 2021.

6. ORGANIGRAMME



## **7. LÉGISLATION**

Au Nunavut, deux lois législatives sont en vigueur, soit la Loi sur les langues officielles et la Loi sur la protection de la langue inuit, et on y compte trois langues officielles : l'inuktitut, l'anglais et le français.

### **Loi sur les langues officielles (LLO)**

La Loi sur les langues officielles du Nunavut a été approuvée par l'Assemblée législative en 2008 et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2013. La LLO impose des obligations pour l'Assemblée législative, les tribunaux et le gouvernement du Nunavut qui doivent communiquer et proposer leurs services au public dans toutes les langues officielles.

Les municipalités doivent aussi communiquer et offrir leurs services en français ou en anglais lorsqu'il y a une « demande est suffisante » pour fournir des services et des communications dans ces langues officielles. Le gouvernement du Nunavut doit avant tout trouver le moyen de déterminer ce qui constitue une « demande suffisante » et instaurer des règlements selon lesquels les municipalités devront offrir leurs services et communiquer en français ou en anglais.

Ces diverses instances ont l'obligation d'offrir leurs services dans les langues officielles et de s'assurer que les membres du public puissent communiquer avec elles et recevoir des services dans la langue officielle de leur choix, autant au siège social ou aux bureaux de services centralisés que dans tout autre bureau où il y a une demande importante pour une langue officielle ou en raison de la nature des services offerts (sécurité publique, santé et sécurité).

En ce qui concerne l'inuinnaqtun, la mise en œuvre de la Loi sur les langues officielles doit tenir compte de la nécessité de revitaliser la langue et d'améliorer l'accessibilité aux programmes et services gouvernementaux, surtout à Kugluktuk et à Cambridge Bay.

La LLO prévoit la nomination d'un ministre responsable des langues, chargé de coordonner et d'orienter les exigences en matière de services linguistiques que les institutions territoriales et les municipalités doivent respecter.

### **Loi sur la protection de la langue inuit (LPLI)**

La LPLI a été approuvée en septembre 2008. Elle répond plus précisément aux défis auxquels sont confrontés la langue inuit et ses locuteurs en protégeant et en promouvant son utilisation, sa qualité et son usage répandu au Nunavut. La LPLI garantit le droit à l'instruction en langue inuit, protège les fonctionnaires territoriaux qui préfèrent travailler en langue inuit et définit les obligations propres au gouvernement, aux municipalités, aux organismes du secteur privé et aux organismes du gouvernement fédéral relativement aux communications et aux services quotidiens généralement offerts au public en langue inuit.

La LPLI prévoit la nomination d'un ministre chargé de coordonner la mise en œuvre des politiques et instaure l'Inuit Uqausinginnik Taiguusiliuqtiit (IUT), l'Office de la langue inuit.



## **8. ACTIVITÉS PRINCIPALES ET BUDGET**

Le travail du BCL touche trois principaux secteurs : la législation, les communications ainsi que les politiques, la planification et les enquêtes.

### **8.1. LÉGISLATION**

Au Bureau du commissaire aux langues (BCL), la protection des droits linguistiques des citoyens et l'assurance que ceux-ci sont traités avec respect et équité sont au cœur de notre travail. Le Bureau soutient les usagers des langues officielles et travaille avec les diverses instances afin de mieux comprendre leurs expériences, leurs besoins et leurs désirs. L'information recueillie sert à assurer la conformité aux lois. En procédant de la sorte, le Bureau vise à donner au public l'assurance et la confiance qu'il peut utiliser la langue officielle de son choix dans son quotidien.

Le BCL s'attend à ce que les diverses instances se conforment aux obligations légales imposées. Lorsqu'elles ne s'y conforment pas, le Bureau prend les mesures appropriées pour s'assurer du respect de ces obligations et, par le fait même, il protège les droits des usagers des langues officielles.

### **8.2. COMMUNICATIONS**

La commissaire aux langues reconnaît l'importance de faire la promotion des droits linguistiques; il est de son devoir d'informer le public de ses droits en matière de langue et de renseigner les diverses instances de leurs obligations linguistiques en vertu de la législation linguistique du Nunavut. Le travail de sensibilisation du BCL peut prendre différentes formes pouvant inclure des campagnes de sensibilisation du public, des présentations, des séances d'information, l'élaboration de matériel d'information, et le maintien de la page Web et de la page Facebook du Bureau.

### **8.3. POLITIQUES, PLANIFICATION ET ENQUÊTES**

Le BCL examine et analyse l'information puis fait des recommandations sur les politiques linguistiques proposées et existantes dans les institutions territoriales, les municipalités, les organisations du secteur privé et les ministères, les organismes et les institutions du gouvernement fédéral.

#### Loi sur les langues officielles (LLO)

Conformément à la LLO, toute préoccupation relative aux droits linguistiques en lien avec une institution territoriale ou une municipalité peut être soumise au Bureau du commissaire aux langues par toute personne, ou au nom d'une personne, d'un groupe ou d'une communauté, lorsqu'un membre du public ne reçoit pas de services ou de communications dans la langue officielle de son choix, conformément aux articles 11 et 12 de la LLO.

Une préoccupation peut être présentée au BCL dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- non-reconnaissance du statut d'une langue officielle;
- manquement à une disposition de la LLO, d'une autre loi ou d'un règlement portant sur le statut, l'usage ou la protection d'une langue officielle;
- manquement à l'esprit et à l'intention de la LLO ou de la LPLI.

Par ailleurs, la commissaire aux langues peut, de sa propre initiative ou à la requête d'une institution territoriale, d'une municipalité ou d'un député ou d'un comité de l'Assemblée législative, commencer une enquête sans qu'un membre du public lui ait directement fait part d'une préoccupation.

#### Loi sur la protection de la langue inuit (LPLI)

Selon cette loi, le gouvernement a pour mandat de prendre des mesures visant expressément à protéger la langue inuit. La LPLI prévoit :

- des droits relatifs à l'éducation, notamment le droit à l'éducation de la petite enfance, à l'enseignement en langue inuit ainsi qu'à l'acquisition et au perfectionnement de la langue chez les adultes;
- le droit de travailler en langue inuit dans les institutions territoriales;
- l'obligation pour les municipalités ainsi que pour les secteurs privé et public, notamment les institutions fédérales et territoriales, d'offrir des services et de communiquer en langue inuit.

#### Surveillance

Pour s'assurer que les instances concernées respectent les lois linguistiques, le BCL surveille la disponibilité des services et communications en langues officielles ainsi qu'en matière d'offre active au sein de ces organismes. Des sondages, comme des vérifications par courriel ou par téléphone, des examens des communications écrites et des sites Web s'avèrent des outils utiles pour la collecte de données.

#### Enquête systémique

Toute enquête peut se faire sous forme d'enquête systémique lorsque le défaut de se conformer aux droits linguistiques est considéré comme étant un problème endémique. La décision de procéder à une enquête systémique est fondée sur une liste de critères qui respectent les pratiques des ombudsmans au Canada, notamment :

1. La situation concerne des enjeux stratégiques majeurs.
2. Il s'agit d'un problème récurrent.
3. Un grand nombre de personnes sont potentiellement à risque.
4. Le nombre de préoccupations reçues est important.
5. Les recommandations du Bureau du commissaire aux langues ont été ignorées.

#### Formation d'ombudsman et formation sur les enquêtes

Il est important que tous les employés du BCL possèdent des connaissances à jour sur le processus d'enquête, le rôle d'un ombudsman et les meilleures pratiques. Le Bureau prévoit de participer à une formation offerte par l'Université York et le Forum canadien des ombudsmans.

#### 8.4. BUDGET

Pour l'année 2022-2023, la commissaire aux langues dispose d'un budget de 1 410 000 \$ :

Budget (000 \$)	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Direction générale et exploitation	628	628	628	628
Communications	159	159	159	159
Politiques, planification et enquêtes	623	623	623	623
<b>Total</b>	<b>1 410</b>	<b>1 410</b>	<b>1 410</b>	<b>1 410</b>

#### 9. ÉTAT DES PRIORITÉS POUR 2021-2022

##### Législation

- ✓ Tenir des réunions de partage d'information sur la législation linguistique avec les sous-ministres et les hauts fonctionnaires de tous les ministères.

**État :** En raison de la COVID-19, cette activité a été reportée, et sera menée en 2022, après l'entrée en fonction des nouveaux députés.

##### Communications

- ✓ Élaborer une campagne publicitaire sur les droits linguistiques

**État :** En cours. La campagne sur les droits linguistiques débutera en septembre 2020.

- ✓ Élaborer une campagne publicitaire sur le rôle du Bureau du commissaire aux langues

**État :** Terminé. Nous avons déployé nos nouvelles publicités en février 2021, durant le Mois de la langue inuit et ce, jusqu'à la fin de mars 2021.

- ✓ Travailler avec des organisations du secteur privé sur la planification et la mise en application du plan d'action pour la langue inuit

**État :** En cours. L'agent de liaison pour la LPLI travaille avec des organismes qui nous ont fourni un plan d'action pour la langue inuit, afin d'assurer le suivi des activités. Il prépare également un horaire de travail pour contacter ou visiter les entreprises d'Iqaluit, ainsi qu'un plan visant les déplacements pour visiter des collectivités à l'extérieur d'Iqaluit durant l'exercice 2021-2022.

- ✓ Se rendre dans quatre collectivités et organiser des séances d'information sur les droits linguistiques

**État :** En raison de la COVID-19, cette activité a été reportée à la fin de 2021 ou au début de 2022.

- ✓ Passer en revue le site Web du BCL

**État :** Commencé. Cette activité sera menée en 2022.

## **Politiques, planification et enquêtes**

- ✓ Assurer le suivi de la conformité du ministère de la Santé et de l'Hôpital général Qikiqtani aux recommandations de la commissaire aux langues

**État :** En cours. Un processus de vérification a été mis au point, et la planification est en cours. Cette activité sera menée en 2022.

- ✓ Fournir de la rétroaction aux institutions territoriales sur les résultats du sondage du BCL quant au droit de travailler en langue inuit.

**État :** En cours. Le Bureau fournira aux institutions territoriales de la rétroaction sur son sondage portant sur le droit de travailler en langue inuit. Cette activité sera menée au cours de l'automne 2021.

- ✓ Prévoir de la formation pour le personnel et des initiatives de perfectionnement professionnel

**État :** Terminé. La prochaine formation prévue, *Essentials for Ombuds*, est offerte par l'Université York et le Forum canadien des ombudsmans.

- ✓ Élaborer un guide sur la procédure d'enquête

**État :** En cours. Le Bureau souhaite mettre à jour l'information actuelle sur la procédure d'enquête et préparer un guide qui lui est consacré.

## **10. PRIORITÉS POUR 2022-2023**

### **Législation**

- ✓ Se préparer pour l'examen de la Loi sur les langues officielles et de la Loi sur la protection de la langue inuit.

## **Communications**

- ✓ Élaborer une campagne publicitaire sur les droits linguistiques
- ✓ Élaborer une campagne publicitaire sur le rôle du BCL
- ✓ Renseigner les organisations du secteur privé sur leurs obligations linguistiques en vertu de la LPLI et leur fournir de l'aide pour la planification et la mise en application du plan d'action pour la langue inuit et, au besoin, pour les demandes d'accommodement
- ✓ Se rendre dans quatre collectivités et organiser des séances d'information sur les droits linguistiques

## **Politiques, planification et enquêtes**

- ✓ Surveiller la mise en application des recommandations du BCL relatives au droit de travailler en langue inuit dans les institutions territoriales
- ✓ Surveiller la disponibilité des services en langues officielles dans les institutions territoriales au moyen d'une vérification des courriels
- ✓ Assurer le suivi des recommandations reçues du Comité permanent des comptes publics, des hauts fonctionnaires indépendants et d'autres entités
- ✓ Prévoir de la formation pour le personnel et des initiatives de perfectionnement professionnel

## **11. PRIORITÉS POUR 2023-2024**

### **Communications**

- ✓ Élaborer une campagne publicitaire sur les droits linguistiques
- ✓ Élaborer une campagne publicitaire sur le rôle du Bureau du commissaire aux langues
- ✓ Informer les organisations du secteur privé ainsi que les ministères, les organismes et les institutions du gouvernement fédéral de leurs obligations linguistiques en vertu de la LPLI et leur fournir de l'aide pour la planification et la mise en application du plan d'action pour la langue inuit et, au besoin, pour les demandes d'accommodement.
- ✓ Se rendre dans quatre collectivités et organiser des séances d'information sur les droits linguistiques

### **Politiques, planification et enquêtes**

- ✓ Surveiller la disponibilité des services en langues officielles dans les institutions territoriales au moyen d'un examen des communications écrites.
- ✓ Surveiller la disponibilité des services en langues officielles dans le secteur privé au moyen d'un sondage.
- ✓ Assurer le suivi des recommandations reçues du Comité permanent des comptes publics, des hauts fonctionnaires indépendants et d'autres entités.
- ✓ Prévoir de la formation pour le personnel et des initiatives de perfectionnement professionnel.

## **12. PRIORITÉS POUR 2024-2025**

### **Communications**

- ✓ Élaborer une campagne publicitaire sur les droits linguistiques.
- ✓ Élaborer une campagne publicitaire sur le rôle du BCL.
- ✓ Informer les organisations du secteur privé ainsi que les ministères, les agences et les institutions du gouvernement fédéral de leurs obligations linguistiques en vertu de la LPLI et leur fournir de l'aide pour la planification et la mise en application du plan d'action pour la langue inuit et, au besoin, pour les demandes d'accommodement.
- ✓ Se rendre dans quatre collectivités et organiser des séances d'information sur les droits linguistiques.

### **Politiques, planification et enquêtes**

- ✓ Surveiller les services linguistiques des institutions territoriales en analysant leurs communications écrites.
- ✓ Surveiller la disponibilité des services en langues officielles dans le secteur privé au moyen d'un sondage.
- ✓ Assurer le suivi des recommandations reçues du comité permanent sur les opérations gouvernementales et les comptes publics, les agents indépendants et d'autres entités.
- ✓ Prévoir de la formation pour le personnel et des initiatives de perfectionnement professionnel.

### 13. BUDGET PRINCIPAL DES DÉPENSES POUR 2022-2025

SOMMAIRE DES ACTIVITÉS	2021-2022		2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Budget principal des dépenses		Planifié		Planifié		Planifié	
	0 \$	A-P	0 \$	A-P	0 \$	A-P	0 \$	A-P
<b>DIRECTION GÉNÉRALE ET EXPLOITATION</b>								
Salaire	280	2	280	2	280	2	280	2
Subventions et contributions	—		—		—		—	
Autres dépenses de fonctionnement et d'entretien	348		348		348		348	
<b>Total partiel</b>	628		628		628		628	
<b>COMMUNICATIONS</b>								
Salaire	129	1	129	1	129	1	129	1
Subventions et contributions	—		—		—		—	
Autres dépenses de fonctionnement et d'entretien	30		30		30		30	
<b>Total partiel</b>	159		159		159		159	
<b>POLITIQUES, PLANIFICATION ET ENQUÊTES</b>								
Salaire	575	4	575	4	575	4	575	4
Subventions et contributions	—		—		—		—	
Autres dépenses de fonctionnement et d'entretien	48		48		48		48	
<b>Total partiel</b>	623		623		623		623	
<b>TOTAL</b>	1 410	7	1 410	7	1 410	7	1 410	7

**ANNEXE**

**BUREAU DU COMMISSAIRE AUX LANGUES**

**PLAN D'EMBAUCHE DES INUIT**

**2020-2025**





## CATÉGORIES D'EMPLOIS AU SEIN DU BUREAU AU 31 MARS 2021

Dans son rapport annuel sur la fonction publique et son rapport, *Vers une fonction publique représentative* (VFPR), le GDN présente les postes dans six catégories d'emploi : haute direction, cadre supérieur, cadre intermédiaire, professionnels, paraprofessionnels et soutien administratif. Les catégories suivantes s'appliquent au Bureau du commissaire aux langues (BCL) :

Catégorie	BCL
Haute direction	Sans objet
Cadre supérieur	Directeur de la planification stratégique et des politiques
Cadre intermédiaire	Aucun
Professionnels	Agent des affaires publiques
Paraprofessionnels	Agent d'enquête et de recherche – Inuktitut Agent d'enquête et de recherche – Français Agent de liaison pour la LPLI
Soutien administratif	Adjoint de direction

Au 31 mars 2021, la plupart des 6 postes (67 %) étaient des postes de professionnels (1) ou de paraprofessionnels (3), nécessitant une éducation postsecondaire (collège ou université) ainsi qu'une formation en cours d'emploi et une expérience en milieu de travail. Un poste (17 %) est considéré comme cadre supérieur, ce qui nécessite des études postsecondaires.

## CAPACITÉS DU BUREAU

Le Bureau du commissaire aux langues officielles représente trois communautés linguistiques : locuteurs de l'inuktitut, locuteurs de l'anglais et ceux du français. Compte tenu de la nature même du rôle du Bureau, la majorité des postes fait partie de la catégorie d'emploi des paraprofessionnels.

Au 31 mars 2021, le pourcentage d'employés inuit était de 50 % au sein du Bureau du commissaire aux langues.

## EMBAUCHE D'INUIT PAR CATÉGORIES D'EMPLOI

Les tableaux qui suivent présentent la capacité actuelle du Bureau du commissaire aux langues.

Au 31 mars 2021

CATÉGORIES D'EMPLOIS	NOMBRE TOTAL DE POSTES				EMBAUCHE D'INUIT	
	Nombre de postes	Postes vacants	Postes pourvus	% de la capacité	Inuit embauchés	% d'Inuit
Haute direction	–	–	–	–	–	–
Cadres supérieurs	1	0	1	100 %	0	0 %
Cadres Intermédiaires	–	–	–	–	–	–
Professionnels	1	1	0	0 %	0	0 %
Paraprofessionnels	3	0	3	100 %	2	67 %
Soutien administratif	1	1	0	0 %	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>67 %</b>	<b>2</b>	<b>50 %</b>

Le Bureau du commissaire aux langues emploie des travailleurs occasionnels pour aider à pourvoir des postes sur une base temporaire, postes qui deviennent vacants en raison de concours infructueux, de congés de formation, de congés de maternité, de congés annuels ou de congés de maladie de longue durée.

Au 31 mars 2021, le BCL comptait deux employés occasionnels.

## EXIGENCES EN MATIÈRE DE LANGUE INUIT PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Au 31 mars 2021, le Bureau du commissaire aux langues compte trois postes dont la description exige la maîtrise de l'inuktitut et trois autres postes pour lesquels la connaissance de l'inuktitut est un atout.

## REPRÉSENTATION INUIT

La représentation inuit était de 50 % au Bureau du commissaire aux langues au 31 mars 2021. La représentation inuit par domaine figure ci-dessous :

CATÉGORIES D'EMPLOIS	NOMBRE TOTAL DE POSTES			EMBAUCHE D'INUIT	
	Nombre de postes	Postes pourvus	% de la capacité	Emplois occupés par des Inuit	% d'Inuit
Haute direction	—	—	—	—	—
Cadres Intermédiaires	1	1	100 %	0	0 %
Cadres Intermédiaires	—	—	—	—	—
Professionnels	1	0	0 %	0	0 %
Paraprofessionnels	3	3	100 %	2	67 %
Soutien administratif	1	0	0 %	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>67 %</b>	<b>2</b>	<b>50 %</b>

## PLANS DE FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Le Bureau continuera de s'appuyer sur les évaluations de rendement pour repérer les membres du personnel qui souhaitent améliorer leurs compétences et progresser dans leur carrière au sein du BCL. À la lumière des évaluations de rendement, le Bureau utilisera également les plans de formation et de perfectionnement pour déterminer les besoins en formation de ses employés et formuler un plan pour contribuer à leur perfectionnement. Par ailleurs, le Bureau collaborera avec ses employés pour connaître leurs aspirations à faire progresser leur carrière au sein du Bureau et leur fournir l'aide nécessaire pour atteindre leurs objectifs.

## ENJEUX ET POSSIBILITÉS ACTUELS

Certains postes au sein du Bureau sont de nature spécialisée et nécessitent une éducation formelle. Même si des études formelles sont nécessaires pour occuper certains postes, le Bureau considère qu'il faut continuer à analyser la description des postes qui se libèrent pour faire en sorte que les exigences en matière d'études et d'expérience de travail ne soient pas exagérées et que des équivalences soient prises en compte. Le BCL collabore étroitement avec le ministère des Ressources humaines dans ce processus de réévaluation des descriptions de poste.

Le Bureau continuera de veiller à ce que les exigences minimales en matière d'études, d'expérience de travail et de langues indiquées dans les descriptions de poste soient véritablement nécessaires. Le mentorat est également un investissement à valeur ajoutée pour aider les Inuit à réussir.

## ENJEUX ÉVENTUELS ET POSSIBILITÉS FUTURES

Selon l'analyse du milieu de travail, dans l'ensemble du gouvernement du Nunavut (GDN), 36 % du personnel est âgé de 50 ans et plus, et 25 % du personnel est âgé de moins de 35 ans. En comparaison, en mars 2020, 50 % du personnel du BCL était âgé de 50 ans ou plus.

Afin de planifier et de prévoir les postes vacants éventuels, le BCL se sert de ces données pour mieux évaluer les départs à la retraite, tout en reconnaissant que les personnes en question ne prendront pas nécessairement leur retraite le moment venu.

Au 31 mars 2021, deux employés comptaient parmi les personnes susceptibles de partir à la retraite en 2024, soit 33 % du personnel actuel du Bureau.

## **CONCERNANT LES OBJECTIFS ET LES CIBLES D'EMBAUCHE D'INUIT**

Les ministères et les organismes territoriaux établissent leurs objectifs et leurs cibles d'embauche d'Inuit en tenant compte de facteurs d'offre et de demande en matière de main-d'œuvre dans l'ensemble du Nunavut et dans les localités où se trouvent leurs bureaux. Le Bureau du commissaire aux langues utilise les mêmes facteurs. Ces facteurs incluent notamment :

- la disponibilité, l'intérêt et l'état de préparation des Inuit pour des emplois au gouvernement selon les données produites dans le *Rapport d'analyse de la population active inuite du Nunavut* et les résumés afférents préparés par le GDN;
- l'évolution des tendances concernant le nombre d'Inuit susceptibles d'être qualifiés à ce moment-là pour les postes disponibles ou les postes très en demande;
- l'évolution des tendances concernant le nombre d'Inuit susceptibles d'acquérir, avec le temps, les compétences pour les postes disponibles ou les postes très en demande;
- la concurrence pour l'embauche d'Inuit qualifiés au sein du GDN et chez d'autres employeurs du territoire;
- les tendances récentes en matière de dotation et de recrutement du personnel au BCL;
- les exigences opérationnelles ainsi que les budgets et les postes approuvés (AP);
- les postes à pourvoir et les taux de roulement projetés au sein du ministère ou de la société.

Lors de l'établissement des objectifs à court et à moyen termes, le Bureau n'a pas dépassé le nombre de postes approuvés (A-P) de chaque catégorie d'emplois à la date du plan d'embauche des Inuit.

### **Objectifs à court et moyen termes**

Les objectifs à court terme couvrent une période de trois ans à compter de 2020, soit jusqu'en mars 2023.

En mars 2023, le Bureau renforcera sa représentation inuit (50 %) en :

- réévaluant les descriptions de poste pour s'assurer que les exigences en matière de formation, d'expérience professionnelle et de langues ne soient pas exagérées;
- évaluant tous les postes à pourvoir afin de déterminer s'il est possible de revoir la description du poste pour créer un stage ou une autre possibilité de perfectionnement professionnel;

- faisant la promotion et en tirant parti des plans de formation et de perfectionnement professionnel au sein du GDN;
- offrant une formation spécialisée au personnel professionnel et paraprofessionnel actuel pour lui permettre de développer davantage ses compétences;
- publiant des concours restreints;
- favorisant un environnement d'apprentissage et de travail positif au Bureau.

D'ici le 31 mars 2024, si le budget le permet, et si cette mesure est approuvée par le Bureau de régie et des services, le BCL entend faire passer la représentation des Inuit de 50 % à 67 % en ajoutant un poste supplémentaire dans la catégorie paraprofessionnelle : un poste de directeur exécutif adjoint. De plus, le BCL créera un nouveau poste : celui d'enquêteur/chercheur systémique principal.

D'ici 2025, le Bureau se concentrera sur les initiatives créatrices d'emplois durables et à long terme dans toutes les catégories pour les Inuit. Le Bureau continuera à mettre en œuvre diverses initiatives de ressources humaines pour soutenir le perfectionnement de ses employés à l'interne et offrir des possibilités d'avancement pour ses postes de paraprofessionnel et professionnel. Ces initiatives comprennent les congés pour études et le perfectionnement professionnel (tant externe qu'interne).

Le Bureau collaborera avec les employées inuit qui souhaitent progresser dans leur carrière afin d'établir des programmes de stage et de mentorat permettant d'atteindre des postes ciblés. Cela permettra à un plus grand nombre de candidats inuit d'accéder à des postes de cadres supérieurs. Ces initiatives à long terme nécessitent l'engagement du personnel ciblé et une implication financière de la part du Bureau.