

SESSION D'IQALUIT
Consultation sur l'éventuelle nouvelle École de la fonction publique du Canada
Le 6 juin 2003

Résumé des points saillants

Dynamique de groupe :

Le groupe d'Iqaluit se composait de fonctionnaires fédéraux et de représentants d'autres paliers de gouvernement. Toutes les personnes inscrites étaient présentes : la participation a donc été de cent pour cent. Les fonctionnaires du Nunavut étaient énergiques, et enthousiastes et concentrés sur les besoins en matière d'apprentissage de la région. Ils étaient heureux de l'occasion qui leur était offerte de partager leurs opinions et d'aider à former la nouvelle École de la fonction publique du Canada.

Points saillants de la consultation :

« En établissant l'éventuelle nouvelle École de la fonction publique du Canada, nous devons prêter attention à... »

1. Accessibilité

Au cours de la discussion, le groupe a insisté sur l'importance de l'article 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN) et de la récente ratification de l'accord cadre concernant le groupe de travail chargé de surveiller l'application de l'article 23, qui indique les grandes lignes des engagements fédéraux et des plans ministériels qui doivent soutenir le perfectionnement en cours d'emploi des Inuits. Le pourcentage de membres du personnel inuits devrait atteindre 85 % dans quatre grandes catégories : l'administration, la gestion, le niveau professionnel et le niveau de la direction. Les participants d'Iqaluit ont souligné que « ce n'est pas un choix, mais une obligation ».

Pour mieux répondre aux besoins en matière d'apprentissage des fonctionnaires du Nunavut, un plus grand nombre de programmes devraient être offerts dans le Nord. Ces programmes doivent être adaptés au Nord et aux besoins locaux. Il est important de prévoir des cours qui tiennent compte des activités culturelles qui ont lieu au cours de l'année, notamment la pêche, la chasse et les excursions géologiques. On s'assurera ainsi d'une participation élevée aux cours et du maintien des possibilités d'apprentissage.

L'un des principaux points soulevés sur ce thème a été celui de l'abordabilité. Les participants ont indiqué que les coûts des cours du Centre canadien de gestion (CCG) et de Formation et perfectionnement Canada (FPC) étaient prohibitifs. Ils ont proposé que le financement de tous les cours de base soit centralisé et que ceux-ci soient offerts par l'École. Ils ont également souligné que les voyages par avion dans le Nord étaient extrêmement chers et qu'il fallait compter de trois heures à une semaine pour un voyage aller-retour. Par conséquent, la participation à des cours dans le Sud peut être extrêmement coûteuse. Les participants veulent un meilleur « retour sur l'investissement ». Comme les participants à d'autres sessions, ils ont indiqué que les programmes devaient respecter les engagements en matière de service des divers ministères. Certains cours devraient donc être offerts par « blocs » ou par petits modules plutôt que de durer de longues journées. On pourrait toutefois offrir deux cours consécutifs, si ceux-ci sont de courte durée, pour économiser de l'argent.

Le groupe a proposé que l'École commence à créer une banque de données des formateurs et des conseillers locaux dans le but de renforcer les capacités en matière de prestation des cours. On a suggéré la co-formation comme moyen de maîtriser le contenu des cours et de réduire les coûts. Dans les régions éloignées, on pourrait utiliser la technologie de l'information pour donner certains cours et y adjoindre des

séances hebdomadaires de tutorat en face à face avec un agent de l'éducation des adultes communautaire déjà en place dans toutes les collectivités du Nunavut.

Les programmes offerts devraient être donnés dans diverses collectivités du Nord afin de satisfaire aux besoins de la majorité des Inuits. On pourrait, par exemple, donner des cours à Resolute Bay pour accommoder les collectivités éloignées de Grise Fiord.

2. *Présence régionale*

On a insisté sur la nécessité que l'École soit physiquement présente dans le Nord (Nunavut). Afin de réduire les coûts au minimum, l'École pourrait établir des partenariats avec les ministères ou avec le Comité de la formation et du perfectionnement du Conseil fédéral du Nunavut et, ce faisant, pourrait combler les besoins en matière de formation en cours d'emploi et de formation horizontale des fonctionnaires fédéraux. Ces partenariats accroîtraient les possibilités d'apprentissage régionales et permettraient à l'École de mettre au point une base de données des conseillers locaux.

On a mentionné qu'il faudrait créer un « secteur de prestation » de la formation puisque le mandat statutaire du Nunavut est particulier et diffère de celui de l'Alberta, des Territoires du Nord-Ouest ou du Yukon.

3. *Pertinence*

Le groupe a accentué l'importance d'entreprendre une analyse des besoins en matière d'apprentissage à long terme avant d'élaborer et de proposer de nouveaux cursus et de nouveaux programmes. D'après la proposition au Fonds de stimulation de l'apprentissage et de l'innovation du CCG, il est important de prêter attention à la culture du Nord et de tenir compte d'aspects comme le changement de climat, le savoir traditionnel – le qaujimajatuqangit inuit – et la toponymie qui, tous, influeraient sur l'aspect quantitatif et qualitatif de l'élaboration et de la prestation d'un programme sur l'élaboration des politiques.

Le groupe d'Iqaluit a souligné l'importance d'élaborer des stratégies d'apprentissage en cours d'emploi pratiques et pertinentes à l'appui des styles d'apprentissage des Inuits. Les participants estiment que l'apprentissage n'est pas toujours pratique pour la clientèle. Selon eux, les cours sont conçus pour les conseillers, pas pour les participants. La plupart des « cours tout fait » nécessitent une modification linguistique, une adaptation pour les étudiants dont l'anglais est la langue seconde et une approche d'apprentissage expérientielle polyvalente. Il est important que l'École tienne compte du fait que, pour les participants, ces cours sont donnés dans une langue qui peut être une deuxième ou même une troisième langue. Les participants ont aussi précisé qu'ils éprouvent souvent de la difficulté à comprendre « l'accent anglais » des conseillers.

On a proposé un programme d'orientation pour tous les fonctionnaires non Inuits qui travaillent au Nunavut ou pour ceux qui résident dans le Sud, mais qui travaillent à des programmes destinés au Nord. L'orientation devrait être conçue de manière à favoriser une meilleure compréhension des traditions, de la culture et des politiques gouvernementales du Nord.

On a aussi proposé un mécanisme de témoignage permettant à ceux qui ont déjà suivi un cours de rédiger leurs commentaires sur ce cours. Il s'agirait d'un système électronique qui irait au-delà de la simple évaluation. Les participants ont cité comme exemple la rubrique de critique littéraire Amazon Book Reviews qui permet aux gens de diffuser volontairement leurs commentaires sur des livres ou des films et de disposer d'un système de classification.

On a également suggéré que tous les cours indiquent les compétences visées.

4. *Alliances stratégiques*

Le groupe a souligné l'importance que l'École s'aligne sur les collèges locaux, le Ministère de l'éducation du territoire et les universités qui ont déjà créé des alliances avec le gouvernement du Nunavut. L'École devrait créer des partenariats avec tous les niveaux de gouvernement – fédéral, territorial, régional et municipal – ainsi qu'avec les organismes communautaires afin d'offrir les meilleurs services qui soient en matière d'apprentissage.

Le groupe a mentionné que la session de consultation aurait pu ouvrir ses portes à d'autres fournisseurs d'apprentissage et inviter le Nunavut Arctic College afin d'amorcer le processus d'établissement de partenariat.

5. *Accréditation et reconnaissance*

Les attestations et les crédits transférables jouent un rôle important dans la carrière des employés. Ils peuvent aussi avoir des répercussions financières à la fin d'une carrière. Les cours de l'École de la fonction publique du Canada devraient contribuer à l'obtention de crédits universitaires. Une attestation de réussite accordée à la fin d'un cours est un « honneur agréable », mais il faut que cette attestation soit reconnue par le milieu universitaire.

L'École devrait négocier avec les universités et les collèges pour parvenir à une entente relative à l'accréditation. Une entente de ce genre créerait une situation favorable aux deux parties en présence. Les participants ont donné l'exemple de Sivulliuqtit, programme de formation à l'intention des cadres supérieurs qui était donné conjointement par le Nunavut Arctic College et le CCG. Les finissants ont reçu une marque de reconnaissance pour avoir participé à ce programme, mais pas d'attestation spéciale, de diplôme ni de crédits universitaires.

La création de programmes de formation en cours d'emploi qui mèneraient à la reconnaissance professionnelle inciterait les jeunes à rejoindre les rangs de la fonction publique fédérale et à continuer à profiter des possibilités d'apprentissage et à poursuivre leurs études, ce qui, éventuellement, se traduira par de nouvelles normes académiques.

6. *Soutien ministériel de l'apprentissage et responsabilité*

Le groupe a approuvé la nécessité d'assurer le soutien (argent, temps et accès) et la responsabilité ministériels de l'apprentissage. Au Nunavut, les besoins en matière d'apprentissage et de formation sont grands, mais ils diffèrent de ceux d'autres régions. L'École doit focaliser sur la récente ratification de l'accord cadre horizontal et des annexes ministérielles fédérales relatives aux obligations du Canada en vertu de l'article 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut. L'École, en partenariat avec le Comité de la formation et du perfectionnement du Conseil fédéral du Nunavut, pourrait jouer un rôle de leadership conjoint et aider à identifier les possibilités d'apprentissage, les activités et les mécanismes appropriés pour aider au perfectionnement des fonctionnaires inuits.

On a recommandé la mise au point d'un plan d'apprentissage stratégique. Celui-ci doit être axé à la fois sur les besoins immédiats en matière d'apprentissage et sur les objectifs à long terme. Les participants ont suggéré un plan quinquennal qui pourrait être validé après trois ans.

L'École devrait suivre l'évolution des besoins individuels et collectifs en matière de formation et de perfectionnement du personnel.

Comment l'École proposée peut-elle vous aider à surmonter les obstacles reliés à l'apprentissage?

Le groupe a été unanime à déclarer que cette question devrait être formulée comme suit : « Comment l'École proposée peut-elle nous aider à surmonter les obstacles reliés à l'apprentissage? » Comme il a été mentionné précédemment dans d'autres parties du pays, l'École pourrait : assurer une présence physique

qui créerait un réseau horizontal fort avec les ministères, les organismes, les associations inuites et toutes les collectivités du Nunavut pour assurer la continuité qui manque actuellement aux possibilités d'apprentissage. L'un des participants a mentionné que « trop de marmitons gâtent la sauce ».

Il est important que l'École développe une compréhension du milieu et des circonstances uniques dans lesquelles se trouvent les apprenants adultes au Nunavut. Le style pédagogique doit correspondre au style d'apprentissage du Nord. Les langues et le degré d'instruction sont également des obstacles aux programmes d'emploi du gouvernement comme le Programme de stagiaires en gestion (PSG) et le Programme cours et affectations de perfectionnement (CAP). Le groupe a souligné que l'École devrait avoir une compréhension du qaujimaqatuqangit inuit, des valeurs, des connaissances et de la sagesse inuites pour toutes les démarches et les activités dans lesquelles elle s'engage.

Comment la nouvelle École peut-elle assurer un dialogue permanent avec les apprenants des régions?

Les réponses à cette question ont été très comparables à celles des participants des autres parties du pays : une présence régionale au Nunavut, un guichet unique, l'accès au site Internet de l'École pour tous ceux qui ont des besoins en matière d'apprentissage au Nunavut. Il est important que les employés du gouvernement du Nunavut aient accès à l'intranet de la nouvelle École. Cette École pourrait être un centre multi-service où l'apprentissage personnel pourrait se développer entre employés et superviseurs à mesure que l'information devient disponible.

Un système en ligne pourrait également tenir un dossier de tous les besoins en matière d'apprentissage et de formation des employés. L'École pourrait disposer de renseignements sur les activités et les programmes divers qui ont lieu partout au pays. Cette information pourrait être regroupée dans un inventaire électronique des besoins communs en matière d'apprentissage, une base de données des participants, des initiatives, des meilleures pratiques et des réseaux.

Quels sont les partenaires stratégiques qui pourraient combler certains de nos besoins en matière d'apprentissage?

Les participants d'Iqaluit ont désigné le Nunavut Arctic College et l'Université de Carleton. Le College peut offrir divers cours en finance, en administration et en langues. Ils ont déclaré que celui-ci éprouvait actuellement des difficultés financières parce qu'il est sous-utilisé. La Carleton University offre un programme de certificat en administration publique au Nunavut. Les ministères fédéraux, en partenariat avec d'autres paliers de gouvernement et des organisations inuites, ont mis sur pied un certain nombre d'initiatives pour aider les bénéficiaires qui ont terminé leurs études secondaires et désirent obtenir un diplôme post-secondaire. Ces programmes comptent notamment le programme de la Akitsiraq Law School, offert en partenariat par le ministère de la Justice du Canada et celui du Nunavut, une bourse d'études des Parcs nationaux, un programme d'été pour les étudiants de niveau avancé, un programme de stage en géologie, un programme de stage relatif au Système d'information géographique (SIG) de Ressources naturelles Canada (RNCan), le programme Adopt a Student du Bureau régional du Nunavut, une initiative du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (AINC) et le programme Nunavut Sivuniksavut.

Selon les participants, il y a trop de personnes en jeu. Les ministères dirigent leurs propres programmes et des écoles indépendantes commencent à offrir des cours. Il est nécessaire de partager les fonds et les ressources humaines. Le message qu'ils envoient est qu'il faut cesser de dilapider les ressources et de reproduire les mêmes efforts. Il est important que l'École élabore un plan d'apprentissage de manière à ce qu'elle puisse offrir le cursus le plus pertinent et le meilleur qui soit.

On s'attend à ce que l'École crée des alliances stratégiques avec les collèges et les universités du Sud ainsi qu'avec le ministère de l'Éducation du Nunavut. L'École doit également veiller à ce qu'il y ait une entente pour que les cours conçus et donnés par l'École de la fonction publique du Canada soient reconnus par les autres établissements d'enseignement supérieur.

Quels sont les besoins immédiats en matière d'apprentissage?

Le groupe d'Iqaluit a fait ressortir qu'il y avait de nombreux besoins en matière d'apprentissage qui n'étaient pas comblés parmi les fonctionnaires de la fonction publique du Nunavut. Il faut faire preuve d'un leadership important et d'une grande créativité pour obtenir la participation des bénéficiaires dans la fonction publique. Ils ont besoin de développer leurs compétences de base et leurs qualités professionnelles.

La gamme des besoins d'apprentissage comprend entre-autre le développement des compétences linguistiques comme l'inuktitut, l'innuinaqtun, l'anglais, le français, la rédaction, la rédaction spécialisée, la communication efficace (orale, écrite, non verbale, processus de communication). Il faut des cours particuliers sur les points suivants : élaboration de plans de carrière et d'apprentissage personnels, affirmation de soi, constitution d'une équipe, mode substitutif de règlement des différends et des conflits, diversité, sensibilisation aux cultures, gestion du personnel, négociation/médiation, rétroaction, Accord sur les revendications territoriales du Nunavut (ARTN), « Les rouages du Nunavut », y compris les mandats des organismes, les ministères/organismes du gouvernement du Canada, les ministères du gouvernement du Nunavut, les gouvernements municipaux, les organisations inuites désignées (Nunavut Tunngavik Incorporated) et le qaujimajatuqangit inuit. Ce cours pourrait être offert par modules aux personnes qui viennent dans le Nord ou à tous les ministères qui travaillent avec le Nunavut.

Il faut aussi élaborer certains cours de gestion qui seraient donnés en inuktitut et en innuinaqtun, puisque ces langues seront nécessaires pour travailler au Nunavut.

Les participants ont suggéré que l'École devrait jouer un rôle important dans le soutien des programmes de mentorat en créant des liens entre les jeunes et les mentors. Ces liens pourraient aider le gouvernement du Nunavut à promouvoir les programmes « L'école avant tout », en offrant des possibilités d'apprentissage et en soutenant les initiatives de recrutement à venir. La principale priorité est de renforcer les capacités pour un emploi dans un avenir plus ou moins proche au gouvernement du Nunavut.