

2008-2009

ᐃᖃᑭᑭᑦ ᐃᖃᑎᓯᐅᑏᑦ • RAPPORT ANNUEL • ANNUAL REPORT



ᑲᑎᐱᑦ ᓄᓇᑦᑕᑦᑕᑦ ᑲᓴᑦᑕᑦ
Administration régionale Kativik
Kativik Regional Government

ᐱᓇᓯᑕᑦᑕᑦᑕᑦ, ᐱᓯᐅᖃᑦᑕᑦᑕᑦ, ᓂᖃᑕᑦᑕᑦᑕᑦ
ᐃᑲᓴᓯᐃᑦᑕᑦᑕᑦ ᐃᑦᑕᑦ ᐅᖃᓯᐃᑦᑕᑦᑕᑦ ᐱᓇᓯᐃᑦᑕᑦ

SERVICE DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION,
DU SOUTIEN DU REVENU ET
DE GARDE À L'ENFANCE

EMPLOYMENT, TRAINING, INCOME SUPPORT
AND CHILDCARE DEPARTMENT



ᑲᑎᐱᑲ ᓄᓇᑕᑦᐱᑦ ᑲᓴᐱᓴᑦ
Administration régionale Kativik
Kativik Regional Government

ᐱᓇᓯᐱᑦᓴᑕᓴᑕᓴᑦ, ᐱᓯᐅᑦᓴᑕᓴᑕᓴᑦ, ᓂᑦᓯᑕᑕᓴᑕᓴᑦᐅᑦ
ᐃᑲᓴᓯᐅᑕᓴᑕᓴᑦ ᐅᑦᐱᓐ ᐅᑦᓯᐅᑕᓴᑕᓴᑦ ᐱᓇᓯᐅᑦᐱᑦ

**Service de l'emploi, de la formation,
du soutien du revenu et de garde à l'enfance**

**Employment, Training, Income Support
and Childcare Department**

ᐱᓯᐅᓯᑦ	3
TABLE DES MATIÈRES.....	41
TABLE OF CONTENTS.....	77

[illegible]

ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ

ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	AESP
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	Sivunirmut Agreement
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ (ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ)	CCQ
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	CNT
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	CRF
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	EI
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	ETISC Department
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ (ᐱᓐᓂᐱᓐ)	FCNQ
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	HRSDC
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	INAC
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	ITK
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	JBNQA
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	KLDC
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	KRETC
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	KRG
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	KRPF
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	KSB
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	LEC
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	MELS
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	MESS
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	NASTC
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	NRBHSS
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	OAS
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	PHAC
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	Sanarrutik Agreement
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	QPIP
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	RRQ
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	SIN
ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ ᐱᓐᓂᐱᓐ	TNI

[illegible][illegible][illegible][illegible]

Λεπτοτό

[illegible]

Λσ4⁵σC_∞hσ⁵Γ^c Λ_q4⁵ΔΓ bNL₂Δ^c d^b24Γ.

[illegible][illegible][illegible][illegible][illegible][illegible][illegible][illegible][illegible][illegible]

ካሊፍፖርኒያ ለዲፖርትመንት ከባለቤት

[illegible][illegible][illegible]

ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡ ለፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡			
	ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡	ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡ (ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡)	ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡ (ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡)
ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡	ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡	--	--
ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡	ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡ 22	2	10
ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡	ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡ 22-23	4	92
ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡	ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡ 23	2	30
ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡	ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡ 8	2	13
ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡	ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡ 10	2	33
ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡	ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡ 14	2	13
ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡	ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡ 15	3	60
ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡	ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡ 5	2	27
ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡	ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡ 8	2	41
ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡	ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡ 12	2	23
ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡	ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡ 9	4	59
ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡	ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡ 21	2	31
ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡	ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡ 6-7	3	45
ፖሊሲና ስልጣን ስር ይገኛል፡፡		32	467

[illegible]

Λ_αΓ_βΛ_γΛ_δΛ_εΛ_ζΛ_ηΛ_θΛ_ιΛ_κΛ_λΛ_μΛ_νΛ_ξΛ_οΛ_πΛ_ρΛ_σΛ_τΛ_υΛ_φΛ_χΛ_ψΛ_ωΛ_αΓ_βΛ_γΛ_δΛ_εΛ_ζΛ_ηΛ_θΛ_ιΛ_κΛ_λΛ_μΛ_νΛ_ξΛ_οΛ_πΛ_ρΛ_σΛ_τΛ_υΛ_φΛ_χΛ_ψΛ_ω

[illegible][illegible]

ለግብርና ሚኒስቴር ለፋይናንስ ሚኒስቴር የጥቅም ስራዎች			
	ለፋይናንስ ሚኒስቴር (የፋይናንስ ሚኒስቴር)	ፋይናንስ ሚኒስቴር ለፋይናንስ ሚኒስቴር (\$)	ፋይናንስ ሚኒስቴር (\$)
ፋይናንስ ሚኒስቴር	14	48 850	3 489
ፋይናንስ ሚኒስቴር	3	11 869	3 956
ፋይናንስ ሚኒስቴር	56	288 828	5 158
ፋይናንስ ሚኒስቴር	4	28 211	7 053
ፋይናንስ ሚኒስቴር	20	107 060	5 353
ፋይናንስ ሚኒስቴር	17	100 541	5 914
ፋይናንስ ሚኒስቴር	19	93 966	4 946
ፋይናንስ ሚኒስቴር	56	243 193	4 343
ፋይናንስ ሚኒስቴር	78	520 531	6 673
ፋይናንስ ሚኒስቴር	30	99 177	3 306
ፋይናንስ ሚኒስቴር	4	23 350	5 838
ፋይናንስ ሚኒስቴር	41	194 060	4 733
ፋይናንስ ሚኒስቴር	4	10 360	2 590
ፋይናንስ ሚኒስቴር	21	116 102	5 528
ፋይናንስ ሚኒስቴር	367	1 886 096	5 139

Δεδομένου ότι

[illegible]

ለደረሰህ ስራ ለሰላም

[illegible]

ለጠረጴዳ ስርዓት ለፍታሚያዊ የጥናት ሪፖርት									
ጥያቄ	ጠረጴዳው የሚያገኝበት የፍታሚያዊ ስርዓት	ጠረጴዳው የሚያገኝበት የፍታሚያዊ ስርዓት	ጠረጴዳው የሚያገኝበት የፍታሚያዊ ስርዓት	ጠረጴዳው የሚያገኝበት የፍታሚያዊ ስርዓት	ጠረጴዳው የሚያገኝበት የፍታሚያዊ ስርዓት	ጠረጴዳው የሚያገኝበት የፍታሚያዊ ስርዓት	ጠረጴዳው የሚያገኝበት የፍታሚያዊ ስርዓት	ጠረጴዳው የሚያገኝበት የፍታሚያዊ ስርዓት	ጠረጴዳው የሚያገኝበት የፍታሚያዊ ስርዓት
ጥያቄው	0	39	40	20	18	51	17	10	59
ጥያቄው	0	5	4	3	0	2	4	0	5
ጥያቄው	0	552	59	42	62	111	116	1	118
ጥያቄው	2	22	6	30	52	47	16	0	24
ጥያቄው	2	189	6	23	31	8	1	5	5
ጥያቄው	1	153	29	8	21	20	1	1	11
ጥያቄው	9	205	136	44	22	148	89	59	83
ጥያቄው	0	201	307	47	10	96	29	9	43
ጥያቄው	1	125	43	39	7	44	8	1	9
ጥያቄው	44	0	18	0	0	0	0	0	0
ጥያቄው	14	359	329	27	58	55	40	0	49
ጥያቄው	1	0	8	5	2	3	1	0	1
ጥያቄው	4	359	121	55	42	71	75	23	54
ጥያቄው	1	26	17	14	8	17	8	1	3
ጥያቄው	1	83	43	18	32	56	42	60	39
ጥያቄው:	80	2318	1166	375	365	729	447	170	503

dV^bdNj^c dēēdō^c Δ^LL'6Dn'6σ-J^C <ērLDn^oL



Δ^αΔ^βσ Λ^αΛ^βσ^αΔ^ασ^β Λ^ασ^α.

[illegible]

[illegible]

ለፈጣሪ ልዩ ጥሪ ምስጋና ለሚቀርብ ለሚገባ ለሚገባ ለሚገባ ለሚገባ

[illegible][illegible]
$$\sigma^{\epsilon} P \dot{C}_{\tau} n_{\sigma} b d^c \Delta b i r q_{\tau} n_{\sigma}^{\epsilon} \Gamma^c \Lambda e r q^{\epsilon} \delta^b$$
[illegible]
$$\Lambda_{\mathcal{C}} \mathcal{L}^c \mathcal{N} \mathcal{C} \mathcal{L}^c \mathcal{J} \mathcal{Q}^b \mathcal{L}^c \mathcal{C}^c \wedge \mathcal{C} \mathcal{L}^c \mathcal{H}^c \Delta_{\mathcal{C}} \mathcal{C}^c \mathcal{L}^c \mathcal{C}^c$$

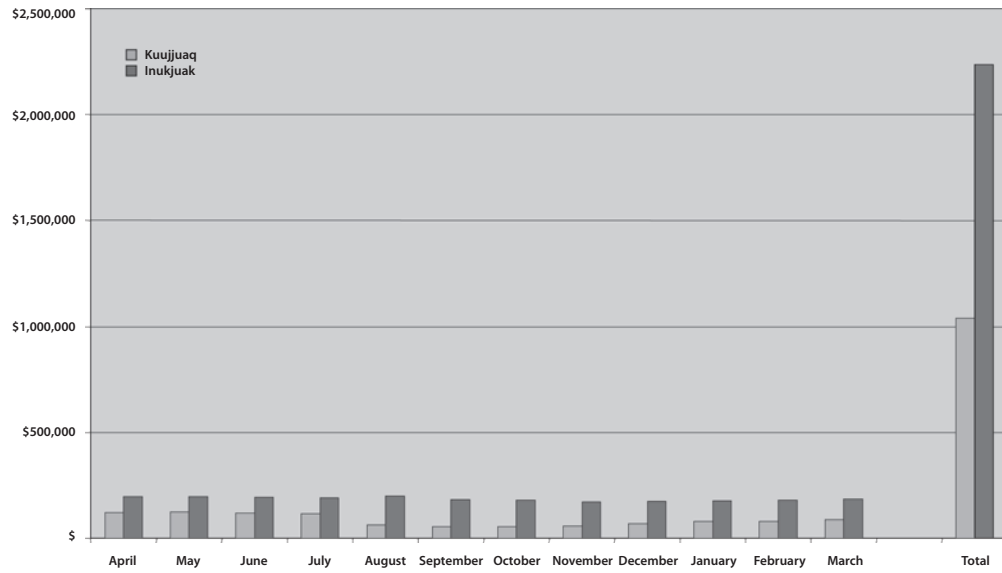
፲፩ ለፍጥነት ምክር ቤቱ ማስፈጸሚያ ማህተም
 ለፍጥነት ምክር ቤቱ ማስፈጸሚያ ማህተም
 ለፍጥነት ምክር ቤቱ ማስፈጸሚያ ማህተም

[illegible][illegible][illegible]

የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ፌዴራል 2008-2009-ገጋ ርዕዝ ስራ 1-ገ		
	ገንዘብ ድርሰት ለፖሊስ ሰራተኛዎች (\$)	ፌዴራል ሰራተኛዎች ለፖሊስ ሰራተኛዎች (\$)
ግብር	121 801,71	198 359,01
ፊል	125 189,62	196 130,30
ገንዘብ	119 830,93	193 082,40
ፊል	117 066,73	191 824,70
ፊል	62 833,15	199 910,45
ፊል	56 726,84	184 452,16
ፊል	56 458,67	179 955,59
ፊል	59 446,93	171 958,64
ፊል	70 357,51	173 335,29
ፊል	80 200,96	178 651,41
ፊል	81 216,61	181 612,88
ፊል	89 488,67	186 077,64
ጠቅላላ	1 040 618,33	2 235 350,27

[illegible]

СРРСЛС ДР-ЈНС - 2008-2009

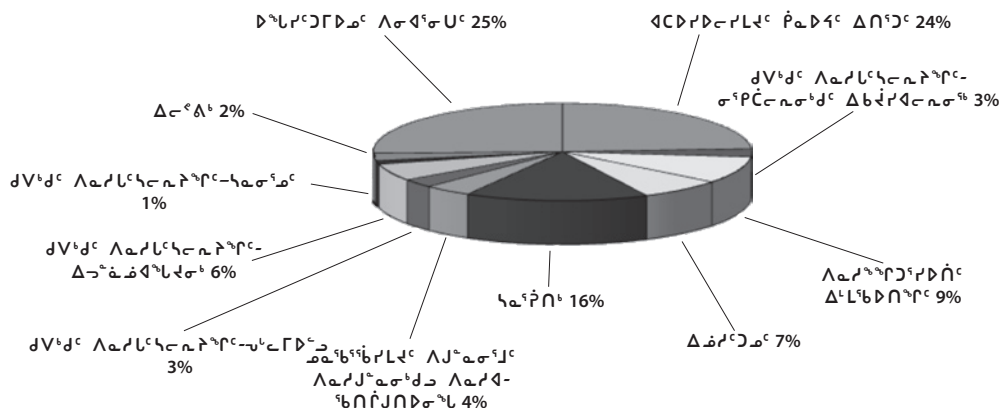


ለዊታሪካር ስርዓት፣ ለቦንፋካር ስርዓት ላይ ህጋዊ ልዩነቶች
 ለመፍታት

Λσ4σU^c ρ_ωΔ⁵6^cNCΔJN⁶r^c

[illegible]

Λσ4σU^c $\dot{P}_{\text{eD}} \gamma^b \Pi C D J \Pi^b \Gamma^c$



ለዲፕሎማሲያዊ ልምድ ለዲፓሎማሲያዊ ልምድ ለዲፓሎማሲያዊ ልምድ ለዲፓሎማሲያዊ ልምድ

[illegible]
$$\triangle CDE \sim \triangle LK \sim \triangle PQR \sim \triangle ABC$$
[illegible]

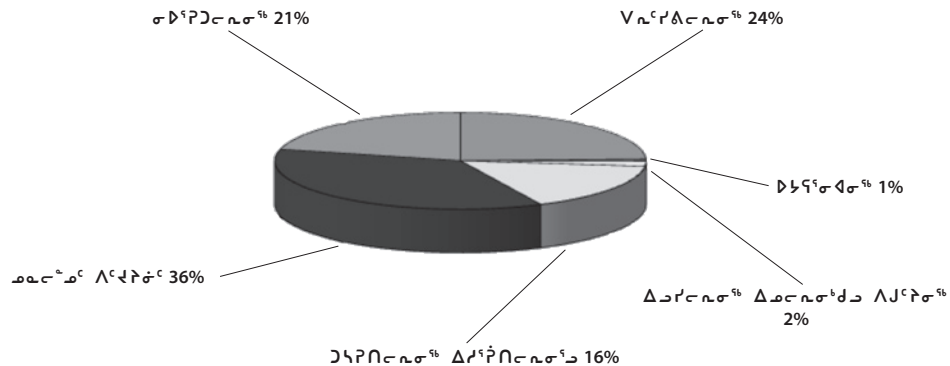
$\Lambda_{\text{eff}} \propto r^{\frac{1}{2}} \dot{r}^{\frac{1}{2}}$ $\dot{P}_{\text{eff}} \propto b^{\frac{1}{2}} n c d j n^{\frac{1}{2}} r^c$

[illegible]

$D^0 L^{FC} \cap F D_{\infty}^C \wedge \sigma \nabla^{\epsilon} \sigma U^C \dot{P}_{\infty} D^{\epsilon} b^{\epsilon} n C D J n^{\epsilon} r^C$

[illegible]

D^aL^cJΓD^c ΛσΔ^cσU^c P^adL^bγNCDJN^ar^c



$\Delta f^c \rhd f^{q_L} \dot{P}_{\text{eD}} b^n C D J n^{\text{e}^c}$

[illegible]

Λ⁵6⁵ζ⁵ρ⁵Δ⁵ ρ_ωΔ⁵6⁵η⁵η⁵ρ⁵

[illegible]

$$\Lambda_{\text{QCD}} \approx 200 \text{ MeV}$$
[illegible][illegible]

ፆልኃኛበረሃብ፣ ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና ፆልኃኛበረሃብ፣ 2008-2009				
	ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና	ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና	ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና	ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና
ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና	54	5,626,275	4,774,222	10,400,497
ግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና	8	959,563	2,064,055	3,023,618
ግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና	28	1,452,586	1,528,858	2,981,444
ግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና	60	1,032,873	1,979,707	3,012,580
ግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና	12	517,546	541,837	1,059,383
ግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና	18	317,847	397,604	715,451
ግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና ለግብርናው ልማትና	180	9,906,690	11,286,283	21,192,973

[illegible][illegible]

ᐃᑦᑦᑦᑦ ᐱᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑭᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ (MESS)

$\Delta \rightarrow e^+ e^- J^C \quad \dot{P} \rightarrow D_s^+ b^c n \ell^+ \sigma^+ b$

[illegible]

$\Delta c^2 \sigma \Delta \sigma^2 \Gamma^6 \rightarrow^{\text{gg}} q \bar{q} n \Gamma^C U c \sigma^2$

[illegible][illegible][illegible]
$$\Delta C \geq \sigma^b d^C \quad \text{if } P^L L^S d N^C \leq C - D^S \sigma^C$$
[illegible]

4c-12 c ΔC

$\Lambda\Gamma D^{\epsilon}\gamma N^{c}P\sigma^{\epsilon b}$ ወይም $bL\beta^L L_{\alpha}\rho^{\alpha}\sigma^c$.

6470^c770^b Δ64^q7LD^h

[illegible]

Δζ^αδV^βε_{αβ}ΠJ^c Λε^ρδ^σΠJ^cΠ^c

[illegible]

$\Lambda^C \varphi_1 D \varphi_2 \Delta^C$ ንፊልድ-ሞዱላር ሎካል ዲፌንሽብሎች ምስልጣም

[illegible]

உள்ளே லுள்ளே

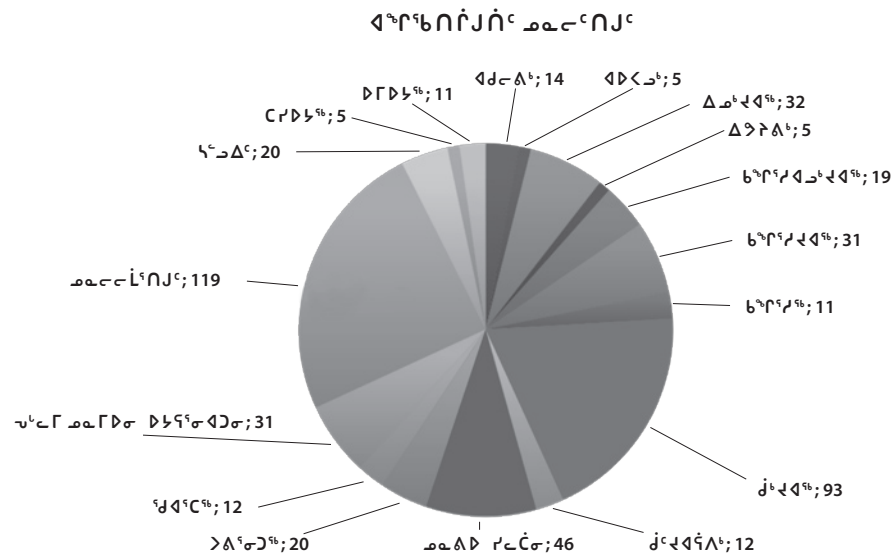
[illegible]

മലയാളം $\Delta C^\circ \sigma \Delta n \Delta^\circ \text{ in } C^\circ \text{ } \rho \Delta \Delta^\circ \text{ } \dot{\Delta}^\circ$

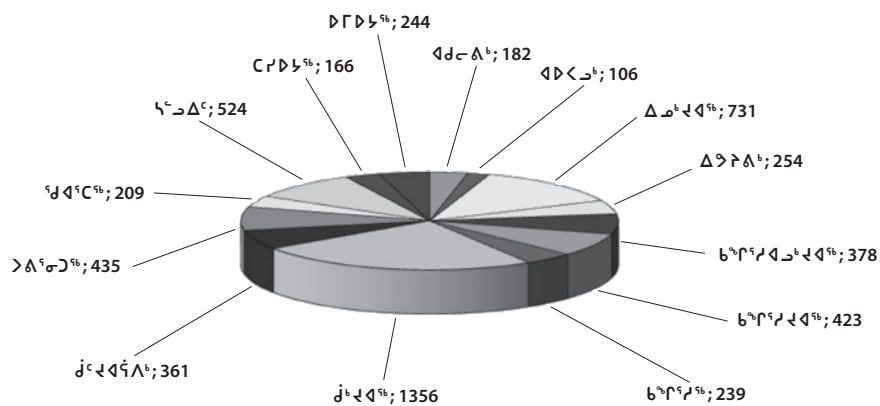
[illegible]

Δ_ωΔ^c Λ^{εε}6^εζ^{εε}ΓζJΠε^c

[illegible] $\Delta \subset \mathbb{P}^1 \times \Delta^C$ [illegible][illegible]

[illegible][illegible]

မေ့လျော့ပါက အသိပေးရန်

[illegible]

[illegible][illegible]

31

$\Lambda_{\text{eff}}^{\text{QCD}} \sim \sigma_{\text{had}} / s^{1/2} \sim dV/dC \sim b_C \Delta C / \sigma_{\text{had}} \sim (\text{MELSD}) \sim \Omega_{\text{had}} / \rho_{\text{had}}$

$$\Delta \supset \rho \cap \sigma^{\mathfrak{q}_b}, \Delta \supset \rho \cap \sigma^b d \supset \wedge J^c \rho \sigma^{\mathfrak{q}_b} \Delta \supset \rho \cap \sigma^{\mathfrak{q}_b}$$
[illegible]

Übersicht

[illegible]
$$\Delta \zeta^a \sigma^b \Delta \sigma^c$$
[illegible]

- [illegible]

CLD4 ለፕላንብሮፖርት፣ ስኬትቻርጋር \$3 ፐላሲቲን፣ ሶጋይንጋፖባይላይዲ፣ ልካጋኛ ሙድድ ሶጋይንጋፖላይዲ \$2 ፐላሲቲኤካላሙ፣ ከበለ፣ ወደር፤ ሄሮኒኬ \$150,000-ሙ፣ ላህድ ለወረካሮሲቶሮ ምዕርሲቶሮ \$361,319-ሙ ላሊጋ ሄሮኒኬ ለወረካሮሲቶሮ ላሊጋ ለፕላንብሮፖርት ለኖርጋቡሪላላሲቶሮ \$739,522.

$$\sigma \Delta^9 P \rangle \subset \sigma^9 b$$
[illegible]

$\Delta \subset \Gamma \leq \Delta \subset \Delta^c$ ፈንድ፣ Γ ለ Δ ስብስብ ሲሆን Δ^c ለ Δ ከተቃራኒው ክፍል ሲሆን $\Delta \cap \Delta^c = \emptyset$ ነው። ስለዚህ $\Delta \cup \Delta^c = \mathcal{P}(S)$ ነው። ስለዚህ Δ ከ $\mathcal{P}(S)$ ስብስብ ሲሆን Δ^c ከ $\mathcal{P}(S)$ ስብስብ ሲሆን $\Delta \cap \Delta^c = \emptyset$ ነው። ስለዚህ $\Delta \cup \Delta^c = \mathcal{P}(S)$ ነው።

[illegible][illegible][illegible][illegible]

Βιολογική

2007-2008-Γ, ὁ Λαίβλικος Ἰνστιτούτος Λαίβλικος Παιδείας ἔχει ὁλοκληρώσει τὴν ἐκτέλεσίν του ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος. Ὑπὸ τὴν ἐνέργειαν τῆς ἐκτέλεσης, ὁ Ἰνστιτούτος ἔχει ἐκτελέσει \$10,412,292-οὐς ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος. Ἡ ἐκτέλεση ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος ἔχει ἐκτελέσει 83.3-ποσοστὸν ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος. Ἡ ἐκτέλεση ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος ἔχει ἐκτελέσει 66-ποσοστὸν ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος.



Ἀντιμετώπιση τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος.

Ἡ ἐκτέλεση τῆς ἐκτέλεσης, ὁ Ἰνστιτούτος ἔχει ἐκτελέσει ὁλοκληρώσει τὴν ἐκτέλεσίν του ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος. Ὑπὸ τὴν ἐνέργειαν τῆς ἐκτέλεσης, ὁ Ἰνστιτούτος ἔχει ἐκτελέσει \$1,390,774-οὐς ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος. Ὑπὸ τὴν ἐνέργειαν τῆς ἐκτέλεσης, ὁ Ἰνστιτούτος ἔχει ἐκτελέσει \$734,607-οὐς ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος. Ἡ ἐκτέλεση ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος ἔχει ἐκτελέσει 66-ποσοστὸν ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος.

ὁ Λαίβλικος Ἰνστιτούτος Λαίβλικος Παιδείας ἔχει ὁλοκληρώσει τὴν ἐκτέλεσίν του ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος. Ὑπὸ τὴν ἐνέργειαν τῆς ἐκτέλεσης, ὁ Ἰνστιτούτος ἔχει ἐκτελέσει \$1,390,774-οὐς ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος. Ὑπὸ τὴν ἐνέργειαν τῆς ἐκτέλεσης, ὁ Ἰνστιτούτος ἔχει ἐκτελέσει \$734,607-οὐς ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος. Ἡ ἐκτέλεση ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος ἔχει ἐκτελέσει 66-ποσοστὸν ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος.

Ὑπὸ τὴν ἐνέργειαν τῆς ἐκτέλεσης, ὁ Ἰνστιτούτος ἔχει ἐκτελέσει \$1,390,774-οὐς ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος. Ὑπὸ τὴν ἐνέργειαν τῆς ἐκτέλεσης, ὁ Ἰνστιτούτος ἔχει ἐκτελέσει \$734,607-οὐς ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος. Ἡ ἐκτέλεση ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος ἔχει ἐκτελέσει 66-ποσοστὸν ἐν ὀνόματι τῆς Βιολογικῆς Ἀντιμετώπισης τοῦ ὕδατος.

[illegible][illegible]

$V_{\alpha^c \beta^c \gamma^c}$	$\omega_{\alpha^c \beta^c}$	$\Delta \alpha^c \beta^c \gamma^c \delta^c \epsilon^c$
$\gamma^c \alpha^c \beta^c$	$\beta^c \alpha^c \gamma^c$	40
$\beta \beta \beta^c$	$\beta \beta \beta^c$	30
$\beta \beta^c \alpha^c, \alpha \beta \beta^c \gamma^c \alpha^c$	$\beta \omega_{\alpha^c \beta^c}$	110
$\gamma^c \alpha^c \beta \beta \alpha^c$	$\gamma^c \alpha^c \beta^c$	80
$\beta \beta \alpha^c$	$\beta \beta \alpha^c$	30
$\beta \gamma^c \alpha^c$	$\beta \gamma^c \alpha^c$	30
$\beta \beta^c \gamma^c \alpha^c$	$\gamma^c \omega_{\alpha^c \beta^c}$	60
$\beta \beta \gamma^c$	$\beta \gamma^c \gamma^c \alpha^c \beta^c$	45
$\beta \beta^c \gamma^c \alpha^c$	$\gamma^c \beta^c \gamma^c$	30
$\beta \gamma^c \beta \alpha^c$	$\beta \gamma^c \gamma^c$	30
$\beta^c \alpha^c \beta^c$	$\beta \beta \alpha^c$	30
$\gamma^c \beta^c \alpha^c$	$\beta \beta \beta^c$	30
$\Delta^c \beta \beta \alpha^c, \beta \beta \alpha^c$	$\beta^c \beta^c \alpha^c$	160
$\beta^c \alpha^c$	$\beta \gamma^c \beta \alpha^c \beta^c \alpha^c$	60
$V_{\alpha^c \beta^c \gamma^c} (\alpha^c \beta^c \gamma^c V^c \beta^c \alpha^c)$	$\omega_{\alpha^c \beta^c}$	49
$\beta \beta^c \beta^c$		814


$$\Delta \psi_{\text{C}} = \sigma_{\text{C}}^2 \Gamma_{\text{C}}^2 \Delta \tau_{\text{C}}^2 \sigma_{\text{C}}^2 \Delta \tau_{\text{C}}^2 \Delta \tau_{\text{C}}^2$$



ᑲᑎᐱᑦ ᓄᓇᑕᑦᐱᑦ ᑲᓴᐱᑦᐱᑦ
Administration régionale Kativik
Kativik Regional Government

**Service de l'emploi, de la formation,
du soutien du revenu et de garde à l'enfance**

TABLE DES MATIÈRES

LISTE D'ABRÉVIATIONS.....	43
MOT DE LA PRÉSIDENTE DE L'ARK.....	44
MOT DE LA DIRECTRICE DU SERVICE.....	45
ENTENTES	
Entente RHDCC-ARK.....	46
Autre entente conclue avec le gouvernement fédéral.....	46
Ententes MESS-ARK.....	46
Autre entente.....	47
PERSONNEL.....	47
CONSULTATION, COMMUNICATIONS ET ÉVALUATIONS	
Comité régional Kativik de l'emploi et de la formation.....	48
Comité technique d'emploi et de formation Raglan.....	48
Réseau de communication en développement de l'emploi autochtone	48
Participation des Premières nations et des Inuits au marché du travail – Comité de partenariat	48
Comité technique de développement des ressources humaines inuites – ITK.....	49
Évaluation formative et sommative – Entente de développement des ressources humaines autochtones	49
Table ronde sur les questions autochtones – CCQ.....	49
Conseil sectoriel de la construction.....	49
Activités d'orientation de carrière	50
SERVICES D'EMPLOI ET DE SOUTIEN DU REVENU	
Assurance-emploi	51
Sécurité de la vieillesse	51
Services d'emploi	52
Régime québécois d'assurance parentale	52
Renforcement des capacités	53
Section du soutien du revenu.....	53
PROGRAMMES D'EMPLOI, DE FORMATION ET DES SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE	
Sources de financement des programmes.....	57
Ressources humaines et Développement des compétences Canada.....	57
Fonds de revenu consolidé.....	57
Fonds de l'assurance-emploi.....	57
Fonds des programmes territoriaux.....	57

Fonds pour les jeunes	58
Fonds pour les personnes handicapées.....	58
Obligation de rendre des comptes.....	58
Partenariats	59
Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones	60
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	60
Fonds à temps partiel	60
Fonds destinés à la sécurité du revenu	60
Fonds Raglan	60
Centre local d'emploi pour les Inuits vivant en milieu urbain	61
Stratégie de développement communautaire Sanarrutik	61
Programmes	61
Intégration à l'emploi	61
Formation en milieu de travail.....	62
Achats de formation à temps plein.....	62
Achats de formation à temps partiel	62
Défi	62
Défi à temps partiel	63
L'école avant tout.....	63
Patrimoine	63
Aide à l'exécution	63
Projets généraux.....	64
Plans d'action du client	64
Aide au travail indépendant	64
Bourses d'études du Nunavik.....	64
Personnes handicapées.....	64
Participants	64
Fonds Ilivik.....	66
Programmes territoriaux	66
Services de garde à l'enfance.....	66
Construction	66
Communications et technologies	67
Services communautaires.....	67
Santé, services sociaux et jeunesse.....	68
Mines.....	68
Tourisme.....	69
SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE.....	70

LISTE D'ABRÉVIATIONS

Administration régionale Kativik	ARK
Affaires indiennes et du Nord Canada	AINC
Agence de la santé publique du Canada	ASPC
Assurance-emploi	AE
Centre de formation du Nunavik en survie arctique	CFNSA
Centre de la petite enfance	CPE
Centre local de développement Kativik	CLDK
Centre local d'emploi	CLE
Comité régional Kativik de l'emploi et de la formation	KRETC
Commission scolaire Kativik	CSK
Commission de la construction du Québec	CCQ
Commission des normes du travail	CNT
Convention de la Baie-James et du Nord québécois	CBJNQ
Corps de police régional Kativik	CPRK
Entente de partenariat sur le développement économique et communautaire au Nunavik	Entente Sanarrutik
Entente sur le financement global de l'Administration régionale Kativik	Entente Sivunirmut
Fédération des coopératives du Nouveau-Québec	FCNQ
Fonds de revenu consolidé	FRC
Inuit Tapiriit Kanatami	ITK
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport	MELS
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	MESS
Numéro d'assurance sociale	NAS
Régie des rentes du Québec	RRQ
Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik	RRSSSN
Régime québécois d'assurance parentale	RQAP
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	RHDCC
Sécurité de la vieillesse	SV
Service de l'emploi, de la formation, du soutien du revenu et de garde à l'enfance	le Service
Taqramiut Nipingat Inc.	TNI

MOT DE LA PRÉSIDENTE DE L'ARK

Le Service de l'emploi, de la formation, du soutien du revenu et de garde à l'enfance est l'un des plus grands services de l'ARK. Il offre des services essentiels de soutien du revenu, de garde à l'enfance, d'emploi et de développement des compétences axés sur les besoins de ses clients, les résidents de la région. Pour que les clients puissent tirer parti au maximum des services qui leur sont offerts, le Service a toujours misé sur la prestation, à l'échelle locale, de tous ses services en inuktitut. Il s'agit d'un aspect très important, car très souvent les employés locaux du Service sont les seules personnes-ressources dans chacune des communautés qui leur permettent d'avoir accès aux programmes fédéraux, provinciaux et régionaux liés aux mandats du Service. Dans un tel contexte, il convient de souligner le dévouement et l'expertise des employés locaux dans un large éventail de domaines.



Maggie Emudluk,
présidente de l'ARK.

Cette année, l'ARK a déployé des efforts considérables en vue de conclure une entente très importante concernant la formation dans l'industrie minière. Cette entente constitue un premier changement de cap dans ce domaine depuis 1995. Essentiellement, elle prévoit la participation d'intervenants du secteur privé, ainsi que des gouvernements du Canada et du Québec. Tamatumani (nom donné au projet) vise la création d'emplois permanents à l'intention des Inuits à la mine Raglan.

Il importe également de mentionner que le Carrefour jeunesse-emploi Kativik ouvrira ses portes sous peu, soit au cours de l'été 2009. Entre-temps, l'ARK a l'intention de continuer à organiser des activités d'orientation de carrière à l'intention de plus de 400 élèves du secondaire, en vue de les sensibiliser au marché du travail de la région.

J'aimerais profiter de l'occasion pour remercier les employeurs du Nunavik, ainsi que les représentants des divers organismes régionaux et ministères des gouvernements fédéral et provincial qui collaborent régulièrement avec le Service. Leur contribution est essentielle au développement sain et durable des ressources humaines au Nunavik.

La présidente de l'ARK,
Maggie Emudluk

MOT DE LA DIRECTRICE DU SERVICE

Le Service de l'emploi, de la formation, du soutien du revenu et de garde à l'enfance a décidé d'accorder la priorité aux jeunes. Pour donner suite à cette priorité, il a embauché une conseillère en service d'emploi, afin d'aider les agents locaux d'emploi et d'autres employés du Service à élargir les services de counselling offerts aux jeunes de toutes les communautés du Nunavik.

J'aimerais souligner que le Service, en collaboration avec divers partenaires, a finalisé cette année un plan de formation et de développement des ressources humaines pour le CPRK. L'un des objectifs du plan est de créer plus de 70 nouveaux emplois pour les jeunes.

De plus, le Service aura un défi de taille à relever au cours des prochaines années. En effet, il devra créer 240 nouvelles places dans les CPE de la région. Il va sans dire que ce projet générera, directement et indirectement, de nombreuses retombées positives sur le plan de l'emploi.

La directrice du Service,
Margaret Gauvin



Margaret Gauvin,
directrice du Service.

ENTENTES

Le Service participe à cinq ententes en vertu du chapitre 29 de la CBJNQ et de l'article 351.2 de la Loi sur les villages nordiques et l'Administration régionale Kativik. Ces ententes lui permettent d'offrir une gamme complète de services et de programmes à la population du Nunavik.

ENTENTE RHDCC-ARK

L'entente quinquennale conclue entre RHDCC et l'ARK comporte trois volets : le premier volet porte sur l'emploi et la formation, le deuxième sur les services de garde à l'enfance et le troisième sur des programmes territoriaux. L'ARK peut ainsi offrir un large éventail de services et de programmes fédéraux grâce à une enveloppe régionale destinée à tous les services et les programmes (provenant du FRC), de même qu'à une enveloppe destinée à certains services et à la plupart des programmes (provenant des fonds consentis dans le cadre de l'AE). Par ailleurs, il existe des fonds spéciaux pour les services de garde à l'enfance, les personnes handicapées et les jeunes. Enfin, le volet des programmes territoriaux permet de financer des projets de développement des ressources humaines d'envergure dans sept grands secteurs du marché du travail, soit les services de garde à l'enfance; la construction; les services communautaires; les communications et les technologies; la santé, les services sociaux et la jeunesse; les mines et, enfin, le tourisme. Les activités réalisées cette année dans chacun des secteurs sont décrites plus loin dans le présent rapport.

En 2008-2009, les frais de fonctionnement liés aux activités d'emploi et de formation se sont élevés à 3 254 767 \$. Les fonds accordés ont permis de gérer les programmes, ainsi que d'assurer la prestation des services d'AE, de counselling et de SV dans toutes les communautés de la région. Les fonds accordés pour les programmes d'emploi, de formation et de services de garde à l'enfance ont atteint, quant à eux, 9 035 627 \$ cette année.

AUTRE ENTENTE CONCLUE AVEC LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

L'ASPC a également fait une contribution de 734 607 \$ pour la mise en place de services de garde à l'enfance de qualité.



Réunion du MESS à Chibougamau (représentants du Nord-du-Québec).

ENTENTES MESS-ARK

Un certain nombre d'ententes conclues avec le MESS relativement aux services de la sécurité du revenu, des programmes d'emploi et de formation, ainsi que des services de garde à l'enfance sont couvertes par l'Entente Sivunirmut depuis le 1^{er} avril 2004. De plus, deux nouveaux mandats ont été négociés cette année dans le cadre de cette entente.

Cinq mandats contenus dans l'Entente Sivunirmut nécessitent la participation du Service. Le premier mandat porte sur la prestation des services de la sécurité du revenu. Cette année, les frais de fonctionnement du Service à cet égard se sont élevés à 1 804 358 \$. Le deuxième mandat permet au Service d'adapter au

contexte nordique les services et les programmes d'emploi et de formation, ainsi que de counselling et de communications. Grâce à une augmentation du financement du gouvernement du Québec cette année, le Service a pu affecter 1 052 238 \$ pour la prestation de ces services et programmes. Les frais de fonctionnement du Service pour ce deuxième mandat se sont élevés cette année à 507 173 \$. Le troisième mandat confère au Service la responsabilité de superviser la prestation des services de garde à l'enfance dans la région, d'assurer le transfert de l'aide financière aux CPE et de faire observer les lois et règlements applicables. Cette année, la somme de 10 412 292 \$ été reçue pour les paiements de transfert et les dépenses de fonctionnement. Le quatrième mandat du Service est nouveau et concerne le fonctionnement d'un centre d'emploi pour les jeunes, connu sous le nom de Carrefour jeunesse-emploi Kativik, dont le budget de fonctionnement est de 620 000 \$. Le cinquième mandat du Service est également nouveau et porte sur la prestation des services liés au RQAP. Ce dernier mandat est assorti d'un budget de 26 980 \$.

Il importe également de mentionner que, au cours de la dernière année, le Service a négocié deux autres ententes avec le MESS et commencé à les mettre en œuvre. La première est une entente triennale assortie d'un budget annuel de 55 000 \$ pour la prestation de services d'emploi et de formation aux Inuits vivant dans la région de Montréal. La deuxième est une entente de contribution concernant le projet Tamatumani, laquelle a totalisé 361 319 \$ cette année.

AUTRE ENTENTE

En 2008-2009, le Service a conclu une entente de plusieurs millions de dollars avec l'organisme sans but lucratif Tamatumani concernant la gestion d'un projet de création d'emplois à l'intention des Inuits, notamment à la mine Raglan. Pour de plus amples renseignements sur le projet Tamatumani, le lecteur est prié de consulter les sous-sections du présent rapport annuel intitulées Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones, Fonds Raglan et Mines de la section Programmes d'emploi, de formation et des services de garde à l'enfance.

PERSONNEL

Le Service comprend cinq sections principales, soit les services d'emploi, le soutien du revenu, les programmes d'emploi et de formation, les services de garde à l'enfance et l'administration. La section des services d'emploi compte 25 postes (incluant les agents locaux d'emploi qui travaillent dans les domaines de l'AE, de la sécurité du revenu et de la SV dans chacune des communautés de la région). La section des programmes d'emploi et de formation compte 12 postes, celle du soutien du revenu cinq et celle des services de garde à l'enfance huit. La section de l'administration compte, pour sa part, huit postes.



RICHARD DESROSNIERS

Réunion de la Section des programmes à Kuujuaq.

CONSULTATION, COMMUNICATIONS ET ÉVALUATIONS

En 2008-2009, le Service a siégé à une vingtaine de comités et a participé à une évaluation. Certaines de ces activités sont décrites brièvement ci-après.

COMITÉ RÉGIONAL KATIVIK DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Le succès du Service repose en grande partie sur la structure de consultation dont il dispose. En effet, cette structure lui permet d'obtenir l'engagement de chaque organisme régional, particulièrement en ce qui concerne la priorité accordée aux besoins en formation professionnelle. Le KRETC priorise la formation professionnelle, ainsi que la formation en milieu de travail qu'offrent certains employeurs.

Le KRETC est composé d'un représentant de chacun des organismes publics suivants : l'Institut culturel Avataq, la CSK (éducation aux adultes et services aux étudiants), la FCNQ, TNI, la RRSSSN, le CLDK, la Société Makivik, l'Association des secrétaires-trésoriers du Nunavik, l'Association des jeunes Saputiit, l'Association des femmes inuites du Nunavik Saturviit et l'Association des corporations foncières du Nunavik.

Cette année, le KRETC a tenu deux rencontres (l'une en octobre et l'autre en janvier), afin d'établir les priorités concernant les activités de formation (incluant certaines formations en milieu de travail), lesquelles valent plus de 11 millions de dollars. Plus précisément, 90 projets de formation ont été planifiés pour l'an prochain et ont été approuvés par le Conseil de l'ARK.

COMITÉ TECHNIQUE D'EMPLOI ET DE FORMATION RAGLAN

Le Comité technique d'emploi et de formation Raglan est composé de deux représentants de chacun des organismes suivants : Xstrata Nickel, la CSK et l'ARK, en plus d'une ressource externe qui agit à titre de président du Comité. Le Comité a pour mandat de favoriser et de maximiser l'emploi d'Inuits à la mine Raglan. Le projet Tamatumani est expliqué plus en détail dans les sous-sections du présent rapport annuel intitulées Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones, Fonds Raglan et Mines de la section Programmes d'emploi, de formation et des services de garde à l'enfance.

RÉSEAU DE COMMUNICATION EN DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI AUTOCHTONE

Le Service est membre de ce réseau mis sur pied à l'initiative d'AINC. Le réseau de communication en développement de l'emploi autochtone permet la promotion et la diffusion efficaces et rapides d'offres d'emploi à l'intention des Autochtones, en provenance de divers ministères et d'organismes autochtones ou autres. Les membres du réseau se sont réunis une fois cette année. Grâce à l'accès Internet offert dans toutes les communautés du Nunavik, les agents locaux d'emploi reçoivent toutes les offres d'emploi diffusées par l'entremise de ce réseau.

PARTICIPATION DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUITS AU MARCHÉ DU TRAVAIL – COMITÉ DE PARTENARIAT

Le Service a commencé cette année à siéger à ce comité de partenariat qui vise à sensibiliser les divers organismes régionaux, provinciaux et nationaux aux difficultés que rencontrent les Premières nations et

les Inuits sur le marché du travail. Le comité de partenariat assure également la liaison entre les parties intéressées. Cette année, l'accent a été mis sur l'élaboration d'une stratégie d'apprentissage.

COMITÉ TECHNIQUE DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES INUITES – ITK

Ce Comité regroupe des agences de ressources humaines des six régions inuites du Canada dans le but de discuter de questions nationales portant particulièrement sur Service Canada. Le Comité a continué de faire pression auprès du gouvernement canadien, afin d'obtenir les fonds nécessaires pour offrir des services adéquats aux Inuits vivant à Montréal. Les membres du Comité se sont rencontrés deux fois cette année et ont tenu des conférences téléphoniques tous les mois.

ÉVALUATION FORMATIVE ET SOMMATIVE – ENTENTE DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES

Comme c'est normalement le cas, le Service a été sélectionné au sein d'un groupe de 79 agences de ressources humaines, afin de subir une évaluation à l'égard du transfert des responsabilités de Service Canada. Le Service a collaboré étroitement avec la société d'experts-conseils chargée de procéder à l'évaluation. Voici un extrait des résultats de l'évaluation publiée à la fin de mars 2009 :

- Les clients de l'ARK se déclarent très satisfaits des programmes et des services, et ils conviennent que les programmes et services dont ils ont bénéficié les ont aidés à relever les défis du marché du travail et à trouver un emploi. Ils conviennent également que les programmes et services de l'ARK ont eu un impact positif sur l'acquisition de compétences, les perspectives d'emploi, l'attitude envers l'emploi, la satisfaction à l'égard des emplois qu'ils occupent et l'augmentation de la confiance en soi.
- Les personnes interrogées sont d'avis que les programmes et services qu'offre actuellement l'ARK aident les clients à chercher, à trouver et à conserver un emploi. Cette opinion est corroborée par les statistiques sur la main-d'œuvre qui montrent une augmentation marquée dans le nombre de personnes se trouvant sur le marché du travail au Nunavik. [Traduction]

TABLE RONDE SUR LES QUESTIONS AUTOCHTONES – CCQ

La CCQ a rétabli ce forum qui avait été mis en veilleuse pendant près de deux ans. Le mandat de la table ronde est de faciliter les relations entre les Premières nations et les Inuits, d'une part, et l'industrie de la construction, d'autre part, ainsi que d'améliorer l'accès des travailleurs autochtones à l'industrie. La table ronde est composée de 19 membres incluant des représentants des employeurs, des syndicats, ainsi que des organismes des Premières nations et des Inuits. La table ronde a tenu deux réunions cette année.

CONSEIL SECTORIEL DE LA CONSTRUCTION

Le Conseil sectoriel de la construction fait la promotion d'une stratégie pancanadienne d'emploi des Autochtones. La stratégie encourage l'embauche, la formation et l'emploi de jeunes Autochtones. Le Conseil sectoriel de la construction est en train de mettre sur pied une base de données de ressources et favorise le développement des compétences, l'apprentissage et les possibilités d'emploi dans l'industrie. Le Service a participé à ce comité consultatif composé de 24 intervenants de l'industrie de la construction et représentants d'organismes gouvernementaux.

ACTIVITÉS D'ORIENTATION DE CARRIÈRE

Dans le cadre de son programme intitulé L'école avant tout, le Service a organisé des activités à l'intention des élèves du secondaire. Les activités visent à encourager les jeunes à poursuivre leurs études et à les informer des possibilités d'emploi bien rémunérées au sein de l'ARK. Une première vague d'activités a eu lieu en avril et mai 2008. Presque toutes les communautés ont été visitées et près de 500 élèves ont participé à des rencontres en petits groupes. Les agents locaux d'emploi ont offert du soutien lors de ces activités.

Statistiques sur les activités d'orientation de carrière			
Communauté	Dates de la visite	Ateliers	Participants
Akulivik	Vol annulé	–	–
Aupaluk	22 octobre	2	10
Inukjuak	22 et 23 avril	4	92
Ivujivik	23 septembre	2	30
Kangiqsualujjuaq	8 mai	2	13
Kangiqsujuaq	10 avril	2	33
Kangirsuk	14 mai	2	13
Kuujjuaq	15 avril	3	60
Kuujjuarapik	5 novembre	2	27
Puvirnituq	8 avril	2	41
Quaqtaq	12 février	2	23
Salluit	9 avril	4	59
Tasiujaq	21 octobre	2	31
Umiujaq	6 et 7 novembre	3	45
Total		32	467

SERVICES D'EMPLOI ET DE SOUTIEN DU REVENU

ASSURANCE-EMPLOI

Les agents locaux d'emploi du Service offrent des services liés à l'AE. Le tableau qui suit indique, par communauté et pour l'ensemble du Nunavik, le nombre de prestataires d'AE et la somme versée en moyenne à chacun des prestataires.

En 2008, le nombre de prestataires d'AE au Nunavik a chuté de 17 %, passant de 444 en 2007 à 367. Les communautés d'Ivujivik, de Quaqtaq, d'Inukjuak, de Tasiujaq et d'Akulivik affichent les réductions les plus importantes. La chute du nombre de prestataires s'explique en partie par le fait que les critères d'admissibilité sont stricts. Néanmoins, la somme qu'a reçue en moyenne chaque prestataire a augmenté significativement cette année, sans toutefois atteindre le niveau record inscrits pour 2006.

Statistiques relatives à l'AE			
Communauté	Prestataires	Total des prestations (\$)	Moyenne (\$)
Akulivik	14	48 850	3 489
Aupaluk	3	11 869	3 956
Inukjuak	56	288 828	5 158
Ivujivik	4	28 211	7 053
Kangiqsualujuaq	20	107 060	5 353
Kangiqsujuaq	17	100 541	5 914
Kangirsuk	19	93 966	4 946
Kuujuaq	56	243 193	4 343
Kuujuarapik	78	520 531	6 673
Puvirnituq	30	99 177	3 306
Quaqtaq	4	23 350	5 838
Salluit	41	194 060	4 733
Tasiujaq	4	10 360	2 590
Umiujaq	21	116 102	5 528
Total	367	1 886 096	5 139

SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE

Le Service participe également à la prestation des services de la SV au Nunavik. En 2008, le taux mensuel de base des prestations de la SV était de 516,96 \$. Le Supplément de revenu garanti est versé aux personnes qui reçoivent la pension mensuelle de base et dont les autres revenus sont faibles ou nuls. En 2008, une personne seule, ou dont le conjoint était âgé de moins de 60 ans, pouvait recevoir 1 169,47 \$ en Supplément par mois. Dans le cas où les deux conjoints étaient admissibles au Supplément, chacun d'eux pouvait recevoir mensuellement 947,86 \$. Les personnes veuves âgées de 60 à 65 ans qui étaient inadmissibles au Supplément recevaient 1 050,68 \$ par mois.

SERVICES D'EMPLOI

Le Service est chargé de fournir les services suivants dans chacune des communautés du Nunavik, ainsi qu'aux Inuits habitant dans la région de Montréal : AE, recherche d'emploi, orientation vers des cours, sécurité du revenu, RQAP, SV et aide pour présenter une demande de NAS. Il est également possible d'obtenir à chacun des bureaux du Service des renseignements sur les normes du travail et les droits de la personne.

Statistiques relatives aux services d'emploi									
Communauté	Plans d'action	Demandes de renseignements sur l'AE	Offres d'emploi	NAS	SV	Certificats de naissance	RQAP	RRQ	Allocations familiales
Akulivik	0	39	40	20	18	51	17	10	59
Aupaluk	0	5	4	3	0	2	4	0	5
Inukjuak	0	552	59	42	62	111	116	1	118
Ivujivik	2	22	6	30	52	47	16	0	24
Kangiqsualujuaq	2	189	6	23	31	8	1	5	5
Kangiqsujuaq	1	153	29	8	21	20	1	1	11
Kangirsuk	9	205	136	44	22	148	89	59	83
Kuujuuaq	0	201	307	47	10	96	29	9	43
Kuujuarapik	1	125	43	39	7	44	8	1	9
Montréal	44	0	18	0	0	0	0	0	0
Puvirnituq	14	359	329	27	58	55	40	0	49
Quaqtaq	1	0	8	5	2	3	1	0	1
Salluit	4	359	121	55	42	71	75	23	54
Tasiujaq	1	26	17	14	8	17	8	1	3
Umiujaq	1	83	43	18	32	56	42	60	39
Total	80	2 318	1 166	375	365	729	447	170	503

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

Le RQAP offre les prestations de maternité et les prestations parentales qui étaient offertes auparavant en vertu du régime d'AE. En 2008-2009, le nombre de prestataires est demeuré stable au Nunavik. Au total, 1 874 032 \$ ont été versés en prestations, ce qui représente une moyenne de 9 186 \$ par prestataire. Ce montant est significativement plus élevé que celui qui était offert pour les prestations de maternité et les prestations parentales en vertu du régime d'AE.



Personnel du Service à Inukjuak.

Dossiers actifs du RQAP, selon le type de prestations			
Communauté	Adoption	Maternité/ parentales	Paternité/ parentales
Akulivik	0	12	3
Aupaluk	1	1	0
Inukjuak	4	7	1
Ivujivik	1	2	4
Kangiqsualujjuaq	2	26	11
Kangiqsujuaq	0	6	0
Kangirsuk	3	4	0
Kuujjuaq	4	1	0
Kuujjuarapik	0	13	5
Puvirnituq	4	11	2
Quaqtaq	0	3	1
Salluit	4	14	1
Tasiujaq	1	2	1
Umiujaq	0	4	1
Total	24	106	30

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

L'atelier de formation annuel organisé à l'intention des agents locaux d'emploi a eu lieu à Kuujjuaq du 17 au 21 mars 2009. L'atelier a essentiellement porté sur la présélection et la référence d'Inuits pour des emplois à la mine Raglan. Les représentants du service des ressources humaines d'Xstrata Nickel ont présenté le projet Tamatumani et ont fait une description des catégories d'emplois, des critères d'admissibilité et des conditions de travail à la mine. Les agents locaux d'emploi ont également appris à se servir d'une base de données, afin notamment de maintenir à jour les données sur les participants en formation. Après la tenue de l'atelier, les agents locaux d'emploi ont reçu du soutien téléphonique et par courriel, ainsi qu'une formation individualisée dans leur communauté de résidence.



GRACIEUSEMENT FOURNIE PAR LE PERSONNEL DU SERVICE À INUKJUAQ

Markusie Patsauq, un agent de la sécurité du revenu travaillant au bureau d'Inukjuak, a pris sa retraite cette année.

En ce qui concerne les besoins à long terme, le Service a élaboré un plan de formation quinquennal à l'intention des agents locaux d'emploi. Le plan définit les compétences de base de ce poste et propose une formation appropriée. Le plan prévoit également de tenir deux ateliers de formation plutôt qu'une seule, comme c'était le cas les années passées.

SECTION DU SOUTIEN DU REVENU

Le Service aide le MESS à offrir les programmes d'aide de dernier recours au Nunavik conformément à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles et au Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles. Cette aide financière est versée aux personnes et aux familles qui ne sont pas en mesure de payer les coûts pour les besoins essentiels tels que la nourriture, le logement, les soins personnels, les communications, les vêtements, les meubles, les transports et les loisirs. Les prestations accordées sont établies par règlement. Pour de plus amples renseignements, le lecteur est prié de consulter le site Web du MESS au www.mess.gouv.qc.ca. En 2008-2009, le Service a traité 377 nouvelles demandes d'aide de dernier recours, ce qui représente 46 nouvelles demandes de moins que l'année précédente.

Prestataires d'aide de dernier recours (adultes et enfants), par communauté, par mois												
Communauté	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars
Akulivik	83	82	75	69	65	69	70	68	73	75	74	82
Aupaluk	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
Inukjuak	273	268	268	275	262	258	267	241	255	263	269	279
Ivujivik	15	17	19	17	26	24	23	26	25	22	18	22
Kangiqsualujuaq	109	111	110	101	87	89	84	93	95	91	89	97
Kangiqsujuaq	32	31	31	31	0	0	1	4	14	14	13	17
Kangirsuk	17	16	16	14	12	11	9	11	13	13	13	12
Kuujuaq	59	65	57	56	47	40	40	34	44	48	47	47
Kuujuarapik	35	32	30	30	29	31	28	28	26	27	29	32
Puvirnituk	143	142	136	139	134	122	107	92	99	96	104	110
Quaqtaq	9	9	10	6	6	7	7	7	7	7	7	7
Salluit	118	124	119	117	1	2	1	8	15	20	28	38
Tasiujaq	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5
Umiujaq	61	60	50	46	41	44	39	36	39	37	32	38
Total	960	963	927	907	715	702	681	655	711	720	730	788

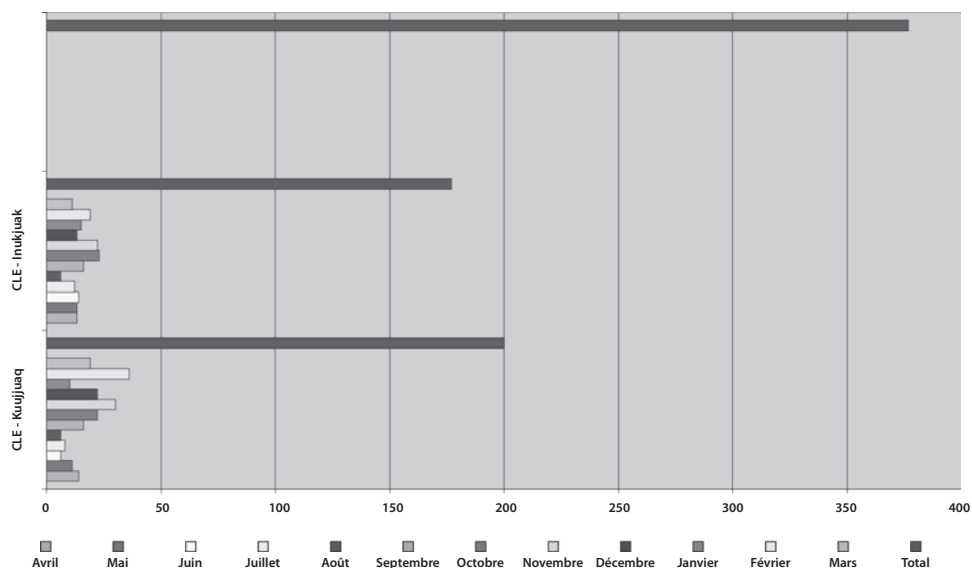
Prestations d'aide de dernier recours, par mois, par centre local d'emploi		
Mois	Kuujuaq (\$)	Inukjuak (\$)
Avril	121 801,71	198 359,01
Mai	125 189,62	196 130,30
Juin	119 830,93	193 082,40
Juillet	117 066,73	191 824,70
Août	62 833,15	199 910,45
Septembre	56 726,84	184 452,16
Octobre	56 458,67	179 955,59
Novembre	59 446,93	171 958,64
Décembre	70 357,51	173 335,29
Janvier	80 200,96	178 651,41
Février	81 216,61	181 612,88
Mars	89 488,67	186 077,64
Total	1 040 618,33	2 235 350,27

En 2008-2009, la somme de 3 275 968,60 \$ a été versée en prestations d'aide de dernier recours, ce qui constitue une diminution de 400 000 \$ par rapport à l'année précédente.

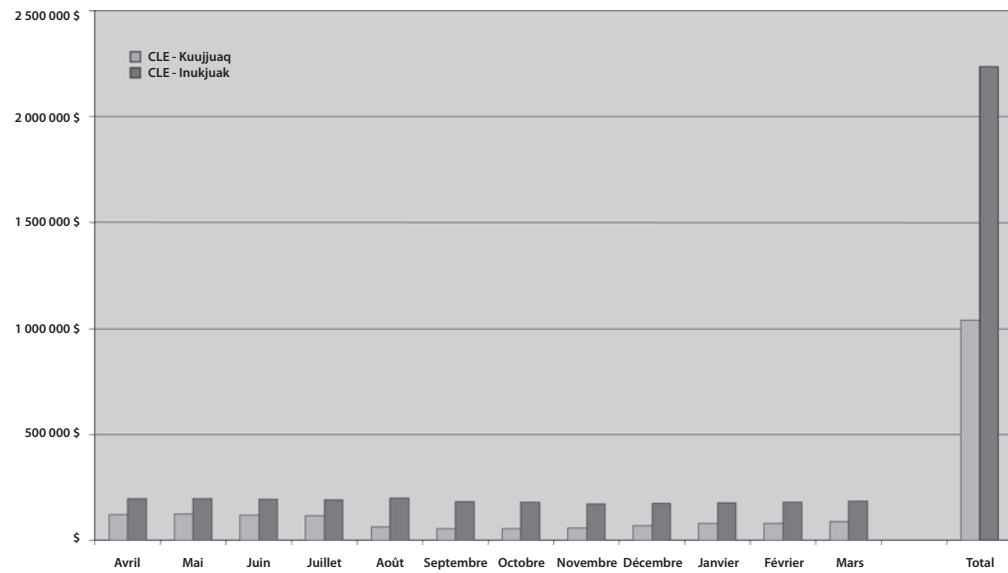
Dossiers actifs d'aide de dernier recours, par mois, par centre local d'emploi		
Mois	Kuujuaq	Inukjuak
Avril	183	301
Mai	189	299
Juin	181	292
Juillet	177	285
Août	88	280
Septembre	85	273
Octobre	82	269
Novembre	87	261
Décembre	106	262
Janvier	117	264
Février	119	269
Mars	129	278
Moyenne	129	278

En 2008-2009, 407 dossiers actifs d'aide de dernier recours ont été traités en moyenne chaque mois, ce qui constitue une diminution (60 prestataires ou 13 %) par rapport à l'année précédente. La création d'emplois ne peut expliquer à elle seule la diminution du nombre de prestataires. Il semblerait plutôt que ce soient les compensations versées aux bénéficiaires de la CBJNQ de Salluit et de Kangiqsujuaq en juillet 2008 pour les activités de la mine Raglan qui ont rendu inadmissibles certains clients de l'aide de dernier recours.

Nouvelles demandes traitées 2008-2009



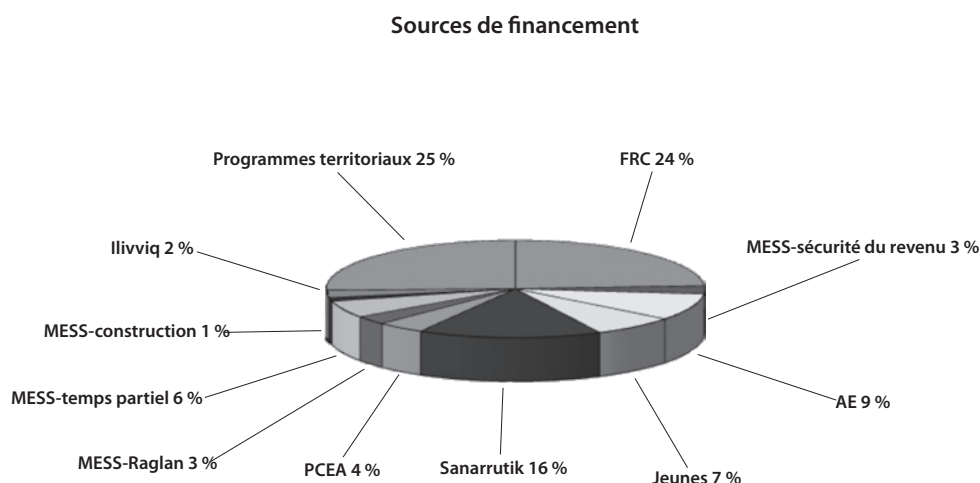
Sommes versées mensuellement en 2008-2009



PROGRAMMES D'EMPLOI, DE FORMATION ET DES SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE

SOURCES DE FINANCEMENT DES PROGRAMMES

Le Service dispose de plusieurs sources de financement pour les programmes et activités qu'il offre. Chacune des sources de financement pour 2008-2009 est indiquée dans le graphique qui suit.



RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA

L'entente quinquennale qu'ont conclue RHDCC et l'ARK en était à sa quatrième année de mise en œuvre. L'entente prévoit le versement de fonds dans cinq catégories précises :

Fonds de revenu consolidé

Le FRC est la plus importante source de financement du Service. En 2008-2009, les contributions provenant du FRC ont atteint 3 031 466 \$ et ont été réparties entre 2 585 participants, en vertu de 195 ententes différentes, ce qui représente en moyenne 1 173 \$ par participant.

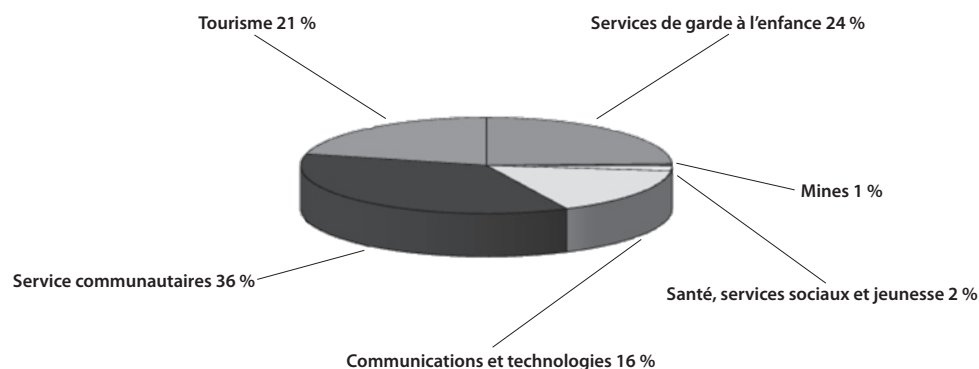
Fonds de l'assurance-emploi

Les contributions provenant du Fonds de l'AE ont atteint cette année 1 122 229 \$ et ont été réparties entre 330 participants, en vertu de 72 ententes, ce qui représente en moyenne 3 401 \$ par participant.

Fonds des programmes territoriaux

Les programmes territoriaux ont pour but d'offrir d'autres possibilités d'emploi et de formation dans sept grands secteurs du marché du travail, soit la construction; les mines; le tourisme; la santé, les services sociaux et la jeunesse; les services communautaires; les services de garde à l'enfance; ainsi que les communications et les technologies. En 2008-2009, les contributions provenant du Fonds des programmes territoriaux ont atteint 3 216 965 \$ et ont été réparties entre 1 468 participants en vertu de 63 ententes, ce qui représente en moyenne 2 191 \$ par participant.

Fonds des programmes territoriaux



Fonds pour les jeunes

Dans le cadre de l'entente conclue entre RHDCC et l'ARK, une partie des fonds que reçoit le Service du FRC doit être affectée aux programmes visant les jeunes, c'est-à-dire les personnes âgées de moins de 30 ans, lesquelles représentent 60 % de la population du Nunavik. En 2008-2009, le montant minimal annuel prévu au budget était de 896 533 \$. Le Service a dépensé la majorité de cette somme, soit 718 988 \$, pour le programme Défi. Le reste des fonds a servi à financer les programmes jeunesse suivants : Patrimoine, L'école avant tout, Projets généraux, Plans d'action du client et Bourses d'études du Nunavik.

Fonds pour les personnes handicapées

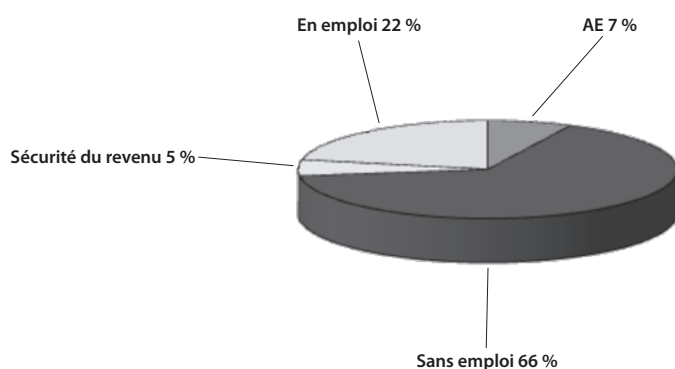
Dans le cadre de l'entente conclue entre RHDCC et l'ARK, une partie des fonds que reçoit le Service pour l'AE doit être consacrée aux personnes handicapées. Malgré les efforts déployés pour encourager les employeurs à embaucher des personnes handicapées, il n'a pas été possible d'atteindre l'objectif d'intégration professionnelle qui avait été fixé. La plupart des clients visés étaient réticents d'être identifiés comme étant des personnes handicapées. En 2008-2009, la somme de 45 627 \$ a été dépensée à l'intention de sept participants, ce qui représente en moyenne 6 518 \$ par participant.

Obligation de rendre des comptes

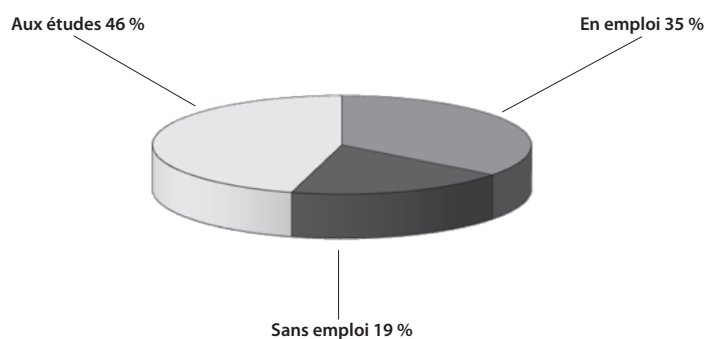
Pour assurer une saine gestion publique, l'entente conclue entre RHDCC et l'ARK exige que le Service transmette au Ministère des données sur chacun des participants aux programmes, afin d'expliquer comment les fonds ont été dépensés et d'identifier les personnes qui ont bénéficié du financement. L'an dernier, le Service a élaboré 2 524 plans d'action du client dans le cadre de ses programmes et a transmis à RHDCC 2 722 dossiers. Il importe de noter que le nombre de plans élaborés au cours de 2008-2009 est beaucoup moins élevé que par les années passées, car il représente exclusivement ceux élaborés à partir des fonds de RHDCC.

Les dossiers transmis à RHDCC contenaient les renseignements suivants : nom et prénom, date de naissance, sexe, adresse, statut des participants au début de l'emploi ou de l'activité de formation et statut des participants à la fin de la période de formation. Les graphiques qui suivent indiquent le statut des participants lors de l'élaboration de leur plan d'action et à la fin des activités de formation.

Statut des participants lors de l'élaboration de leur plan d'action



Statut des participants à la fin des activités

**Partenariats**

Depuis de nombreuses années, des contributions provenant de partenaires ont permis d'affecter des millions de dollars dans les activités d'emploi et de formation du Service. Autrement dit, chaque fois que cela est possible le Service demande aux employeurs qui profitent d'une activité d'y contribuer financièrement. Le tableau qui suit indique les contributions financières obtenues des partenaires en 2008-2009. Les contributions en nature ne sont pas indiquées.

Partenariats financiers dans le cadre du financement provenant de RHDCC en 2008-2009				
Programme	Ententes de partenariat	Contributions des partenaires (\$)	Contribution du Service (\$)	Total (\$)
Formation en milieu de travail	54	5 626 275	4 774 222	10 400 497
Achats de formation à temps plein	8	959 563	2 064 055	3 023 618
Achats de formation à temps partiel	28	1 452 586	1 528 858	2 981 444
Défi	60	1 032 873	1 979 707	3 012 580
Aide à l'exécution	12	517 546	541 837	1 059 383
Projets généraux	18	317 847	397 604	715 451
Total	180	9 906 690	11 286 283	21 192 973

PARTENARIAT POUR LES COMPÉTENCES ET L'EMPLOI DES AUTOCHTONES

Depuis cette année, le Service est partie à une entente conclue avec l'organisme sans but lucratif Tamatumani concernant la gestion d'un projet de création d'emplois à l'intention des Inuits. Tamatumani reçoit des fonds de RHDCC par l'entremise du PCEA, d'Xstrata Nickel et du MESS. La somme de 514 522 \$ provenant du PCEA a été engagée au cours de l'année et a ciblé 314 participants dans le cadre de 14 ententes différentes, ce qui représente en moyenne 1 639 \$ par participant.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

Fonds à temps partiel

En 2008-2009, la contribution du MESS s'est élevée à 680 358 \$ et a permis d'atteindre 808 participants, par l'entremise de 44 ententes, ce qui représente en moyenne 842 \$ par participant. Voici quelques-unes des activités que le Service a financées grâce à la contribution du MESS : cours de premiers soins (217 participants), cours de conduite de camion (classe 3, 32 participants), acquisition de compétences professionnelles (44 participants), formation à l'intention des coordonnateurs de maisons de jeunes et du personnel du Centre de réadaptation Sapummivik (13 participants), et cours intitulé Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction (73 participants).

Fonds destinés à la sécurité du revenu

Ces fonds sont exclusivement destinés aux prestataires de la sécurité du revenu. La contribution s'est élevée cette année à 341 690 \$ et a permis au Service d'atteindre 139 participants, par l'entremise de 41 ententes, ce qui représente en moyenne 2 458 \$ par participant.



THÉRÈSE CÔTÉ

Mineurs de fond inuits..

Fonds Raglan

La somme de 361 319 \$ a été affectée au projet Tamatumani, lequel vise à stimuler l'emploi des Inuits, plus particulièrement à la mine Raglan. Le Service a ainsi pu atteindre 191 participants, par l'entremise de 18 ententes, ce qui représente en moyenne 1 892 \$ par participant.

Centre local d'emploi pour les Inuits vivant en milieu urbain

En juin, le Service a ouvert un centre d'emploi à Montréal, afin d'aider les Inuits vivant en milieu urbain à améliorer leur employabilité et de leur offrir des services connexes. Le MESS a fourni les ressources financières annuelles nécessaires (55 000 \$). En presque une année, une centaine de personnes ont demandé ou ont reçu divers types de services d'emploi et de formation. Il est intéressant de noter que ces services sont offerts aux Inuits provenant de n'importe quelle région du Canada, pas seulement du Québec.



Margaret Gauvin devant le nouveau centre local d'emploi du Service à Verdun.

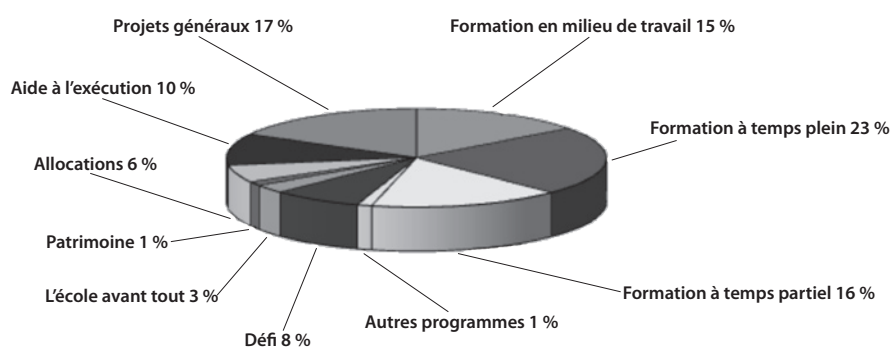
STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE SANARRUTIK

En 2002, le gouvernement du Québec, la Société Makivik et l'ARK ont signé l'Entente Sanarrutik, dont la durée est de 25 ans. Dans le cadre de l'Entente Sanarrutik, des fonds sont affectés à des projets de développement communautaire. L'exercice 2008-2009 marquait la septième année de mise en œuvre de la Stratégie de développement communautaire Sanarrutik. Chaque année, la Stratégie permet d'accroître le nombre de participants aux programmes offerts par le Service.

La Stratégie prévoit l'affectation de fonds tous les ans à chacun des villages nordiques du Nunavik. Comme par les années passées, la somme d'un million de dollars a été répartie également entre les 14 villages nordiques et une somme additionnelle a été versée aux villages nordiques en fonction de leur population inuite. Les sommes versées en 2008-2009 ont atteint 1 973 080 \$. Dans le cadre de la Stratégie, le Service est chargé de recevoir les demandes de projet provenant des villages nordiques et, comme c'est le cas pour d'autres programmes, il doit réaliser les analyses nécessaires, soumettre les demandes à l'approbation du Comité administratif de l'ARK et assurer le suivi de leur mise en œuvre.

PROGRAMMES

Financement par programme



Intégration à l'emploi

Ce programme offre aux jeunes des possibilités de formation et de stage en milieu de travail, afin d'accroître leur employabilité et de les aider à trouver un emploi dans la région. Aucune activité n'a été réalisée dans le cadre de ce programme cette année. Le Service réévalue actuellement le programme. Un très grand nombre de participants potentiels ont plutôt recours au programme intitulé Plans d'action du client pour satisfaire leurs besoins, notamment pour terminer leurs études secondaires.



ANNETTE LACROIX

Mécaniciens de véhicules légers à Kuujuaq.

Formation en milieu de travail

Ce programme fait la promotion de la création d'emplois et offre de la formation en milieu de travail aux travailleurs nouvellement embauchés. En 2008-2009, la somme de 1 882 381 \$ a été dépensée dans le cadre de ce programme, par l'entremise de 53 ententes. Les sommes les plus importantes ont été consacrées à l'embauche de techniciens du comportement dans les écoles de chacune des communautés et à l'embauche d'employés pour la Coopérative de services financiers du Nunavik (phase 2) et la mine Raglan.

Achats de formation à temps plein

Ce programme permet d'offrir de la formation, afin d'améliorer l'employabilité des participants et d'accroître les compétences des participants qui ont déjà un emploi. Le KRETC se réunit au début de chaque année pour déterminer les priorités de formation à l'échelle régionale.

On comptait cette année 40 dossiers actifs. La somme totale versée s'est élevée à 2 900 276 \$. Une somme additionnelle de 341 650 \$ a également été versée en allocations. Une importante part de la contribution a été versée à la formation en éducation de la petite enfance, laquelle a été offerte dans les communautés de Kangiqsujuaq, de Quaqtaq, d'Umiujaq, d'Inukjuak et de Kangirsuk. La CSK a également offert d'autres cours de formation portant sur la mécanique de véhicules légers, l'informatique, la radio communautaire et la conduite d'équipement lourd. Des fonds ont également été consacrés à la formation de policiers et à la formation dans le secteur minier.

Achats de formation à temps partiel

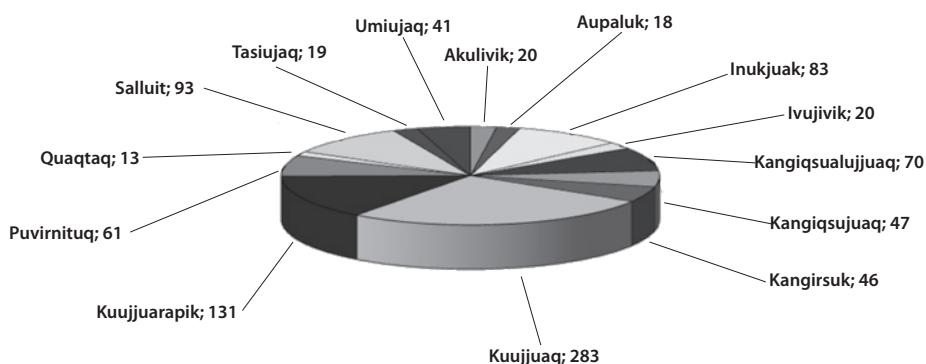
Les objectifs de ce programme sont très similaires à ceux du programme Achats de formation à temps plein. Toutefois, les formations offertes dans le cadre de ce programme sont de courte durée. Le programme est également facilement adaptable aux besoins des participants et des employeurs. Ce sont la plupart du temps les employeurs qui présentent des demandes de financement, afin d'améliorer les compétences de leurs employés. Les employeurs couvrent de 40 à 75 % des coûts de formation dans le cadre de ce programme.

Cette année, la formation a été offerte par l'entremise de 55 ententes et a touché un large éventail de domaines dont la production des déclarations de revenus, les premiers soins, la gestion des CPE, la soudure, les cours de conduite de camion (classe 3) et de véhicule de promenade (classe 5), la maintenance informatique, le tourisme communautaire, la sensibilisation aux cultures à la mine Raglan et le counselling de recherche d'emploi. Les fonds versés dans le cadre de ce programme se sont élevés au total à 2 075 539 \$. Une somme additionnelle de 63 900 \$ a été versée en allocations.

Défi

Ce programme a pour objectif d'offrir des possibilités d'emploi aux étudiants. Plus précisément, il permet aux jeunes d'explorer divers domaines de travail, d'acquérir de l'expérience de travail, de toucher un certain revenu et de devenir plus autonomes. Dans le cadre de ce programme, des contributions sont versées aux employeurs qui embauchent des étudiants pendant le congé d'été ou entre les trimestres. En 2008-2009, les dépenses engagées se sont élevées à 776 407 \$ et ont permis d'atteindre 678 jeunes, ce qui représente en moyenne 1 145 \$ par participant.

Emplois occupés par des étudiants, par communauté



Défi à temps partiel

Ce programme permet aux employeurs qui embauchent à temps partiel des étudiants à temps plein pendant l'année scolaire de recevoir des contributions financières. Selon les règlements établis par la CNT, les étudiants à temps plein ne peuvent pas travailler plus de 15 heures par semaine durant l'année scolaire. En 2008-2009, les dépenses engagées se sont élevées à 199 823 \$ et ont permis d'atteindre 268 jeunes, ce qui représente en moyenne 746 \$ par participant.

L'école avant tout

Le programme L'école avant tout offre toute une gamme de mesures pour encourager les jeunes à poursuivre et à terminer leurs études. Il aide les jeunes à acquérir les outils dont ils ont besoin pour intégrer le marché du travail et cible les jeunes qui risquent d'abandonner l'école. Les contributions financières sont versées pour la réalisation de projets proposés par la CSK et des enseignants des écoles du Nunavik.

Plusieurs projets permettent à des jeunes d'acquérir des compétences par l'entremise de l'économie sociale et de l'action communautaire. Comme c'est le cas depuis quelques années, des fonds ont été accordés par l'entremise du programme L'École avant tout pour l'organisation d'un camp de sciences régional. Cette année, deux groupes ont participé au camp qui a eu lieu à Inukjuak.

En 2008-2009, les dépenses engagées se sont élevées à 351 318 \$ et ont permis d'atteindre 580 participants, par l'entremise de six ententes, ce qui représente en moyenne 606 \$ par participant.

Patrimoine

Ce programme vise à transmettre les connaissances traditionnelles aux jeunes et à faire la promotion de la culture inuite. Toutes les activités du programme Patrimoine sont réalisées par les villages nordiques sur une période de 10 à 12 mois. Les activités incluent notamment les techniques de base de survie dans l'Arctique, ainsi que la production de vêtements et d'outils traditionnels. En 2008-2009, les dépenses engagées se sont élevées à 178 920 \$ et ont permis d'atteindre 71 participants, par l'entremise de six ententes. Une somme additionnelle de 29 677 \$ a été versée en allocations. Ainsi, chaque participant a reçu en moyenne 2 938 \$.

Aide à l'exécution

Les activités réalisées dans le cadre du programme Aide à l'exécution viennent appuyer d'autres initiatives d'emploi et de formation. Ces activités incluent notamment les ressources humaines nécessaires à la planification et à la coordination de plusieurs programmes du Service. En 2008-2009, 30 ententes d'une valeur de 1 321 120 \$ ont été mises en œuvre. Les dépenses engagées



Formation des gérants municipaux.

pour ce programme sont beaucoup plus élevées que par le passé en raison de l'augmentation des activités principalement dans deux secteurs : les mines et le tourisme.

Projets généraux

Le programme Projets généraux donne aux participants la possibilité de développer leurs compétences et les aide à intégrer un emploi. Ce programme sert aussi à répondre, au cas par cas, aux besoins particuliers des projets des employeurs. En 2008-2009, les dépenses engagées se sont élevées à 2 178 332 \$ et ont permis d'atteindre 285 participants, par l'entremise de 49 ententes, ce qui représente en moyenne 7 643 \$ par participant. La majorité de ces ententes ont été financées par la Stratégie de développement communautaire Sanarrutik, laquelle a fourni plus de 1,9 million de dollars.

Plans d'action du client

Ce programme a été mis en œuvre afin d'aider financièrement des personnes sans emploi qui désirent avoir accès aux possibilités d'emploi, mais qui requièrent une formation particulière pour pouvoir poser leur candidature. Les personnes qui ont un emploi, mais qui désirent améliorer leur employabilité, peuvent également être admissibles au programme. En 2008-2009, les dépenses engagées se sont élevées à 65 845 \$ et ont permis d'atteindre huit participants. Une somme additionnelle de 272 729 \$ a été versée en allocations à 94 participants, dont la plupart étaient inscrits à des activités de perfectionnement.

Aide au travail indépendant

Le programme Aide au travail indépendant vise les personnes qui désirent se lancer en affaires. En 2008-2009, deux personnes ont profité de ce programme. Les dépenses totales pour ce programme se sont élevées à 10 800 \$.

Bourses d'études du Nunavik

Ce programme vise à encourager les jeunes qui poursuivent des études postsecondaires. Les bourses annuelles versées dans le cadre de ce programme se situent entre 1 600 et 3 000 \$, montant qui varie selon le niveau d'études et les résultats qu'obtiennent les étudiants. Cette année des bourses ont été accordées à six étudiants poursuivant des études universitaires et à trois étudiants poursuivant des études collégiales. La somme totale qui a été versée en bourses au cours de l'exercice a atteint 21 200 \$.

Personnes handicapées

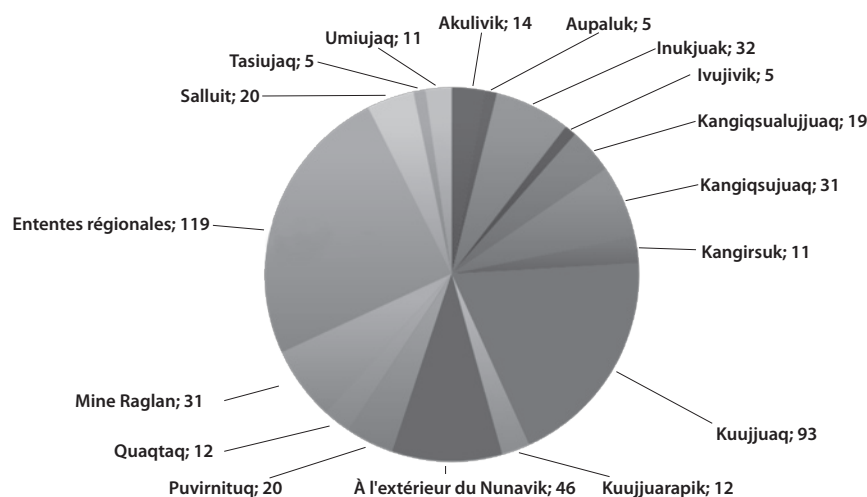
Ce programme vise à aider financièrement les personnes handicapées. En 2008-2009, les dépenses engagées se sont élevées à 62 318 \$ et ont permis d'atteindre dix participants, ce qui représente en moyenne 6 318 \$ par participant. Des personnes handicapées s'étaient également inscrites à des activités d'autres programmes réguliers. Pour de plus amples renseignements sur cette clientèle en particulier, le lecteur est prié de consulter la section intitulée Sources de financement des programmes du présent rapport annuel. Le Service s'efforce de faire la promotion de ce programme qui est sous-utilisé.

PARTICIPANTS

Le nombre sans cesse croissant de participants aux programmes démontre que le Service répond à un besoin bien réel. L'un des principaux objectifs du Service est d'offrir un éventail de services d'emploi et de formation adaptés au plus grand nombre de personnes possible. Le Service réussit à atteindre cet objectif en organisant des formations dans chacune des communautés de la région, en fonction de la demande. En 2008-2009, au moins une séance de formation a été organisée dans chacune des communautés. Il y a eu notamment des ateliers d'informatique, des activités préalables à l'emploi et des cours en éducation de la petite enfance.

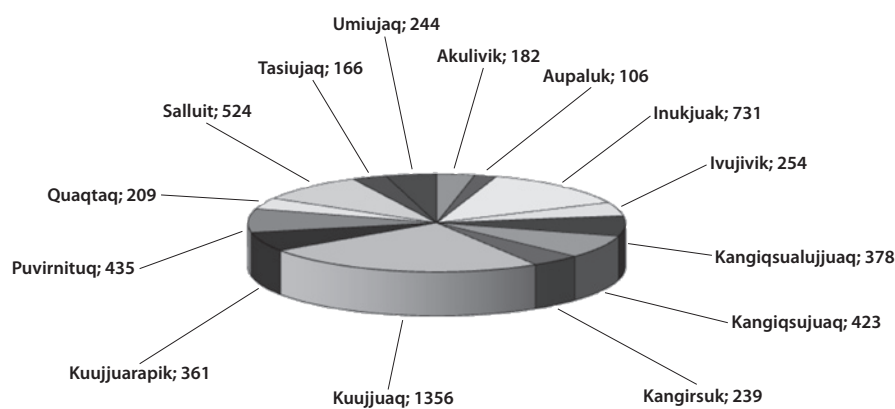
Les graphiques qui suivent indiquent le nombre d'ententes qui ont été approuvées dans chaque communauté du Nunavik, le taux de participation et le nombre de clients.

Ententes par communauté

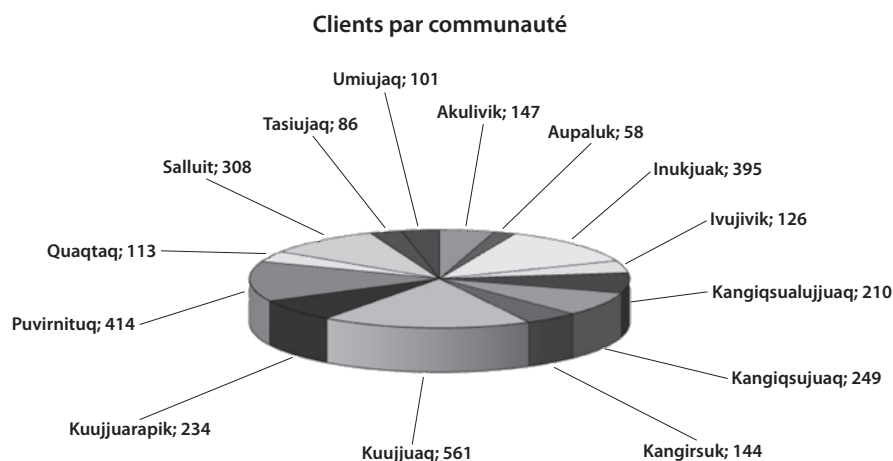


Le nombre d'ententes conclues dans chacune des communautés est un bon indicateur de la taille de la communauté, de son bassin de travailleurs et de l'intérêt manifesté envers les activités d'emploi et de formation. Les activités réalisées à l'extérieur du Nunavik sont principalement liées aux Bourses d'études du Nunavik et à certains programmes de formation. Les ententes régionales sont définies comme étant des ententes qui atteignent des participants dans plus d'une communauté. La plupart des ententes régionales sont offertes à toutes les communautés du Nunavik. Toutefois, la représentation des communautés dans les activités régionales peut varier.

Participants par communauté



Un participant est une personne qui participe à une activité d'emploi et de formation quelconque. Un participant peut facilement participer à plus d'une activité d'emploi et de formation et est donc comptabilisé pour chacune des activités auxquelles il prend part. La base de données des participants du Service couvre toutes les activités réalisées ou qui reçoivent du financement au cours d'un exercice donné. Certains participants peuvent habiter à l'extérieur du Nunavik, comme c'est le cas d'étudiants collégiaux et universitaires qui reçoivent une bourse.



Le graphique ci-dessus indique le nombre de clients selon leur communauté d'origine. Par exemple, un client qui participe à un programme d'emploi d'été pour étudiant et qui reçoit une bourse d'études apparaît deux fois dans la base de données des participants, mais une seule fois dans la base de données des clients. La situation est la même pour une personne sans emploi qui participe à plusieurs activités de formation (c'est-à-dire qu'elle suit un atelier d'informatique de deux semaines, un cours de premiers soins de 15 heures et une formation préalable à l'emploi de 30 heures) et qui, au cours du même exercice financier, commence un emploi chez un employeur qui reçoit une contribution du Service pour l'emploi en question. La personne sera comptabilisée quatre fois dans la base de données des participants, mais une seule fois dans la base de données des clients.

FONDS ILIVVIK

Le Service s'occupe de la gestion et de la coordination des projets financés par le Fonds Ilivvik. Ce sont les comités administratifs de la CSK et de l'ARK qui approuvent les demandes. En 2008-2009, 15 participants ont pris part à des projets financés par le Fonds Ilivvik.

PROGRAMMES TERRITORIAUX

Dans le cadre du volet des programmes territoriaux de l'entente conclue entre RHDCC et l'ARK, de nombreux projets de formation ont été commencés ou poursuivis au cours de l'exercice dans les sept grands secteurs visés. Ces projets sont décrits ci-après.

Services de garde à l'enfance

En collaboration avec la CSK et le cégep de St-Félicien, la formation en éducation de la petite enfance a été entreprise ou s'est poursuivie dans cinq communautés du Nunavik. Soixante-dix-sept personnes ont pris part à de la formation. De plus, la majorité des directeurs des CPE ont participé à des ateliers pour perfectionner leurs compétences. Enfin, ce programme territorial a permis de créer de nouveaux postes d'éducateurs, de directeurs, de cuisiniers et de concierges.

Construction

Le Projet Sanajit aide les travailleurs inuits à acquérir les qualifications nécessaires pour travailler dans l'industrie



GRACEUSEMENT FOURNIE PAR LA SECTION DES SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE DU SERVICE

Annie Nulukie et l'une des diplômées de Quaqtaq.

de la construction dans la région en offrant du soutien tant aux travailleurs qu'aux entrepreneurs. Plus particulièrement, avec l'aide des agents locaux d'emploi et l'information fournie par la CCQ, le Service a maintenu à jour une liste de priorité d'embauche. Cette année, le Projet comptait dix ententes couvrant 34 participants. Le Service a investi au total 125 327 \$ dans la formation dans ce secteur.

Au total, 99 Inuits ont travaillé dans le secteur de la construction au cours de l'année et ils ont accumulé en moyenne 415 heures, ce qui est bien en deçà des 1 500 heures travaillées en moyenne par les travailleurs de la construction provenant de l'extérieur de la région. Il importe toutefois de mentionner que dix travailleurs inuits dans les domaines de la charpenterie-menuiserie, ainsi que la conduite et la mécanique d'équipement lourd ont chacun inscrit près ou plus de 1 500 heures.

Les personnes responsables du Projet Sanajit ont continué de collaborer avec le personnel de la CSK en ce qui concerne la formation dans les métiers de la construction (installation de systèmes intérieurs, charpenterie-menuiserie, plomberie et électricité) offerte au Centre de formation Nunavimmi Pigiursavik d'Inukjuak. L'an prochain, le Service mettra l'accent sur l'amélioration du soutien offert lors de l'acquisition des compétences et du suivi des apprentissages.

Communications et technologies

Le secteur des communications et des technologies comprend les télécommunications par câble, les télécommunications par satellite, la câblodistribution, la fourniture de services Internet, de services de conception de systèmes informatiques et de services connexes, ainsi que la radio et la télédiffusion. L'accès à Internet offert dans l'ensemble de la région a eu un impact considérable sur ce secteur. Les résultats d'une recherche indiquent qu'il y a près de 70 emplois actuellement disponibles dans ce secteur et que ce nombre augmentera de manière significative au cours des prochaines années.

Cette année, le Service a investi un peu plus d'un million de dollars dans l'élaboration de projets en communications et en technologies. TNI a été le principal client pour la formation en radio et télédiffusion. Le personnel travaillant dans cette branche des communications et des technologies est très stable, ce qui contraste avec la branche de la technologie de l'information où la plupart des organismes du Nunavik connaissent une grave pénurie de main-d'œuvre. Pour répondre à ce besoin, la CSK et le Service ont organisé un atelier d'informatique itinérant pour offrir de la formation avancée en réparation d'ordinateurs, ainsi qu'en dépannage informatique et en réseautique. Un projet d'atelier de réparation novateur a été réalisé localement avant les séances de formation, ce qui a permis de répondre aux besoins des communautés tout en constituant une précieuse formation en milieu de travail. Plus de 355 ordinateurs ont été réparés par des élèves dans 13 communautés.

Au cours de l'année, 112 participants provenant de toutes les communautés sauf une ont participé à huit ateliers d'informatique de divers niveaux. Trois ateliers de base (niveau 1) ont été offerts à Kangiqsujuaq et à Salluit, deux ateliers intermédiaires (niveau 2) ont été offerts à Kangiqsujuaq et à Puvirnituq, et un atelier avancé (niveau 3) a été offert à Salluit. Une formation en réseautique a également été offerte à Puvirnituq aux élèves avancés. Tous les ateliers ont été animés en inuktitut par des coformateurs inuits, ce qui a sans aucun doute permis d'accroître le taux de rétention des participants. De plus, tous les coformateurs ont pu suivre un cours d'initiation à l'administration des affaires. Enfin, sept participants se sont inscrits aux examens de Microsoft A+.

Services communautaires

Un certain nombre d'activités ont encore une fois été réalisées cette année pour favoriser le développement des communautés. Dans ce secteur, l'activité la plus importante a été la finalisation de la stratégie de recrutement du CPRK. La stratégie comprend un programme de cadets qui sera offert dès l'an prochain. Ce programme visera dans un premier temps les communautés les plus grandes, puis sera offert dès que possible aux autres communautés. Le financement de la stratégie de recrutement du CPRK provient du Programme Ungaluk pour des communautés plus sûres.



Comité de formation du CPRK.

Voici d'autres initiatives de formation qui ont été réalisées en 2008-2009 dans ce secteur : formation en mécanique de véhicules légers (Kuujjuaq); formation en conduite d'équipement lourd (Kangiqualujjuaq); formation en entretien des bâtiments nordiques et en plomberie (Inukjuak); et formation en radiodiffusion (Salluit). Une formation a été offerte aux soudeurs, pompiers volontaires et entraîneurs de hockey locaux dans la plupart des communautés. En collaboration avec la FCNQ, la Caisse d'économie solidaire Desjardins et la Coopérative de services financiers du Nunavik, une deuxième vague de formation a été offerte aux employés de quatre nouvelles succursales bancaires. Le Service a également versé une contribution pour une deuxième année consécutive pour les postes de techniciens du comportement dans les écoles de chacune des communautés. Bien que les employés occupant ces postes offrent une aide fort précieuse aux écoles, le Service s'attend à ce que le MELS assume les coûts afférents.

Santé, services sociaux et jeunesse

Peu d'activités ont été réalisées dans le cadre de ce programme territorial cette année, car les organismes régionaux œuvrant dans ce secteur faisaient face à une grave pénurie de ressources pour administrer de telles activités. Il importe toutefois de mentionner que deux activités ont été organisées soit la formation du personnel du Centre de réadaptation Sapummivik à Salluit et la préparation de la formation qui sera offerte aux préposés aux soins nordiques à Kuujjuaq.

Mines

La formation offerte dans ce secteur est coordonnée par le Comité technique d'emploi et de formation Raglan. En 2008-2009, le Comité a commencé à mettre en œuvre le projet Tamatumani. Tamatumani est un organisme sans but lucratif et un projet de création d'emplois à volets multiples à l'intention des Inuits qu'appuient RHDCC, le MESS et Xstrata Nickel. On prévoit que plus de 300 participants prendront part au projet au cours des cinq prochaines années, principalement à la mine Raglan, ainsi que dans l'industrie de la construction. Le Service est chargé de la gestion du projet. Voici ce qui a été réalisé cette année :

- Plus de 30 Inuits ont été recrutés pour des emplois permanents dans un métier spécialisé qui leur permettra de progresser dans leur carrière à long terme.
- On a renforcé les pratiques en matière d'orientation, d'acquisition de compétences, de planification de carrière et de sensibilisation aux cultures destinées aux Inuits nouvellement embauchés, et on a favorisé les liens avec les employés, la famille et la communauté.

- On a encouragé l'engagement continu de tous les intervenants.
- On a fait la promotion de l'emploi des femmes et des personnes handicapées inuites.
- La réalisation du programme d'apprentissage à l'intention des mineurs de fond s'est poursuivie.
- Des programmes d'apprentissage à l'intention des soudeurs, des cuisiniers, des mécaniciens d'équipement lourd, des plombiers et des auxiliaires (environnement) ont été entamés.



THÉRÈSE CÔTÉ

Plus de 3 millions de dollars ont été dépensés pour la réalisation des activités susmentionnées. Xstrata Nickel a versé près de 2 millions de dollars, l'ARK 150 000 \$, le MESS 361 319 \$ et RHDCC 739 522 \$.

Harry Surusila, un apprenti cuisinier, en compagnie de son formateur, Réjean Guérin, à la mine Raglan.

Tourisme

En 2008-2009, un très grand nombre d'activités de formation en tourisme ont été réalisées. Plus précisément, le Service a appuyé les projets de développement du tourisme communautaire dans les communautés d'Inukjuak, de Puvirnituq, de Kangiqsujuaq, de Quaqtaq, de Kangirsuk, d'Aupaluk, de Tasiujaq, de Kuujuaq et de Kangiqsualujuaq. Il a également offert du soutien aux exploitants d'entreprises touristiques et aux intervenants suivants : le CFNSA, Aventures arctiques de la FCNQ, l'Association touristique du Nunavik, Aventure Kangiqsujuaq et Cruise North Expeditions (une filiale de la Société Makivik). Au total, 50 Nunavimmiuts ont participé à de la formation sur mesure de différents niveaux organisée par le Service.

En ce qui concerne les projets de développement du tourisme communautaire, la deuxième phase du projet de Kangiqsujuaq progresse bien. La communauté a accueilli durant l'été plus de 300 touristes provenant de bateaux de croisière, ainsi que le premier colloque sur le tourisme polaire à la fin d'août auquel ont pris part des représentants de la Suède, de la Finlande, du Royaume-Uni, des États-Unis et du Canada. Par ailleurs, la première phase du projet de Kangiqsualujuaq a été entreprise. Une séance d'information sur le tourisme a été organisée à l'intention des résidents en avril et une formation en restauration a eu lieu en mai.

Le Service a fourni les ressources nécessaires à la mise en œuvre du plan de formation de Parcs Nunavik à l'intention du personnel du Parc national des Pingualuit et Parc national Kuururjuaq qui sera créé prochainement. Des représentants provenant de Kangiqsualujuaq, de Tasiujaq et de Kuujuarapik ont également participé à des voyages d'information et à des échanges avec les parcs nationaux du Saguenay et de Charlevoix, au Québec. Ils ont ensuite suivi une formation avancée de guide au parc national du Canada Auyuittuq, au Nunavut.

Afin d'aider les exploitants d'entreprises touristiques, le Service, en collaboration avec l'Institut culturel Avataq, a offert un projet pilote de formation sur la culture et le patrimoine des Inuits aux jeunes travaillant pour Cruise North Expeditions. Le Service a aussi financé sept postes à bord d'un bateau de croisière cette année. Il a en outre facilité une formation en survie offerte par le CFNSA à Puvirnituq à des stagiaires provenant de Kuujuaq, d'Inukjuak et d'Umiujaq, en plus d'aider à l'établissement de l'entreprise Mamutuk Catering à Kangiqsujuaq.

Enfin, le Service a favorisé en 2008-2009 des partenariats avec le gouvernement du Québec et des exploitants d'entreprises de tourisme d'aventure. Deux voyages d'information ont été organisés en mai et en septembre. Au cours de ces deux voyages, les communautés de Kuujuaq, de Kangiqsualujuaq, de Kangiqsujuaq, de Puvirnituq et d'Inukjuak ont été visitées.

SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE

En 2008-2009, le Service a reçu les fonds nécessaires à l'administration des services de garde à l'enfance au Nunavik de trois sources différentes. Par l'entremise de l'Entente Sivunirmut, le Service a reçu 10 412 292 \$ du gouvernement du Québec; ces fonds ont été affectés au fonctionnement des CPE, de même qu'aux activités de base de la Section des services de garde à l'enfance. Cette somme représente 86,3 % des fonds transférés aux CPE de la région et 66 % des fonds de fonctionnement de la Section des services de garde à l'enfance. RHDCC a, pour sa part, transféré la somme de 1 390 774 \$ qui a été utilisée pour réduire le ratio personnel-enfants dans les CPE. Enfin, l'ASPC a transféré 734 607 \$, afin d'aider les CPE à atteindre les objectifs concernant la santé, l'épanouissement et le bien-être des enfants et de leur famille.

La Section offre du soutien technique aux conseils d'administration formés de parents et aux employés des CPE du Nunavik dans les domaines de la gestion financière, de la gestion des bâtiments, des assurances, des activités d'apprentissage, de la nutrition, de la santé, de l'hygiène, des activités du conseil d'administration, des lois et règlements, de la gestion du personnel et des politiques internes. La Section voit à ce que des visites soient effectuées régulièrement aux CPE de la région et maintient des contacts réguliers avec eux pour veiller à ce que les enfants qui fréquentent les CPE soient bien encadrés et que les lois et règlements applicables soient bien respectés.

Au cours de l'année, la Section a réalisé un certain nombre de projets visant à doter les CPE du Nunavik d'outils adaptés à la culture inuite. D'abord, comme un certain nombre de jeunes enfants dans la région souffrent d'anémie ou de carence en fer (ce qui peut causer des retards de développement et rendre les enfants moins résistants aux infections), la Section a poursuivi la mise en œuvre d'un projet sur la nutrition dans toute la région. Plus particulièrement, la Section a finalisé des menus comprenant beaucoup d'aliments traditionnels riches en fer tels que du caribou, du phoque, du béluga, de l'omble chevalier, des petits fruits,



ANNIE NULUKIE

Formation du personnel des centres de la petite enfance.

de l'oie et des moules et a offert de la formation aux cuisinières des CPE, afin de les aider à adopter les nouveaux menus.

Deuxièmement, la formation en inuktitut des éducatrices des CPE de toutes les communautés du Nunavik continue d'être une priorité. Le cours de base est d'une durée de 1 400 heures et donne droit à une attestation d'études collégiales. Cette année, des cours ont été offerts à Inukjuak, à Kangiqsujuaq, à Kangirsuk et à Quaqtaq, ce qui a permis à 22 éducatrices d'obtenir leur attestation. Un autre cours s'est poursuivi à Umiujaq. Troisièmement, un projet visant à déceler des problèmes de développement chez les enfants qui fréquentent les CPE s'est poursuivi. Ce projet a pour but d'améliorer les services d'appui offerts dans chacun des CPE. En outre, cinq directeurs de CPE ont terminé une formation sur mesure en gestion au cours de 2008-2009. La Section prévoit offrir cette formation de nouveau l'an prochain à l'intention d'autres directeurs de CPE dans la région.

CPE	Communauté	Nbre de places
Saqliavik	Kuujuarapik	40
Umiujaq	Umiujaq	30
Tasiurvik, Pigiursaviapik	Inukjuak	110
Sarliatauvik	Puvirnituk	80
Akulivik	Akulivik	30
Amaarvik	Ivujivik	30
Tasiursivik	Salluit	60
Mikijuk	Kangiqsujuaq	45
Kamattsiavik	Quaqtaq	30
Amaartuavik	Kangirsuk	30
Sukliateet	Aupaluk	30
Qulliapiik	Tasiujaq	30
Iqitauvik, Tumiapiit	Kuujuaq	160
Aqaivik	Kangiqsualujjuaq	60
Pairitsivik (agence de services de garde en milieu familial)	Nunavik	49
Total		814

Il importe enfin de noter que, en plus des 110 nouvelles places en CPE qu'il s'était engagé de créer lors de la Conférence Katimajiti tenue en 2007, le gouvernement du Québec a annoncé cette année 130 autres places pour la région. Au total, ce sont 240 nouvelles places qui seront créées entre 2009 et 2011.



Remise des diplômes aux éducatrices de la petite enfance à Quaqtaq.



ᑭᑎᑕᑦ ᓄᓇᑕᑦᑖᑦ ᑭᓴᓕᓕᑦ
Administration régionale Kativik
Kativik Regional Government

**Employment, Training, Income Support
and Childcare Department**

TABLE OF CONTENTS

LIST OF ABBREVIATIONS.....	79
MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON OF THE KRG	80
MESSAGE FROM THE DEPARTMENT DIRECTOR	81
AGREEMENTS	
HRSDC-KRG Agreement.....	82
Other Federal Agreement	82
MESS-KRG Agreements	82
Other Agreement.....	83
STAFF.....	83
CONSULTATION, COMMUNICATIONS AND EVALUATIONS	
Kativik Regional Employment and Training Committee	84
Raglan Employment and Training Technical Committee	84
Native Employment Development Communication Network	84
First Nations and Inuit Labour Market – Partnership Committee	84
Inuit Human Resources Development Technical Committee – ITK.....	85
Formative and Summative Evaluation	
– Aboriginal Human Resources Development Agreement.....	85
Round Table on Aboriginal Issues – CCQ.....	85
Construction Sector Council.....	85
Career Orientation Activities	85
EMPLOYMENT AND INCOME SUPPORT SERVICES	
Employment Insurance.....	87
Old Age Security	87
Employment Services	88
Québec Parental Insurance Plan	88
Capacity Building.....	89
Income Support Section.....	89
EMPLOYMENT, TRAINING AND CHILDCARE PROGRAMS	
Program Funding Sources	93
Human Resources and Skills Development Canada	93
Consolidated Revenue Fund.....	93
Employment Insurance Funding.....	93
Territorial Programs Funding	93
Youth Funding.....	94

Disability Funding	94
Accountability.....	94
Partnerships.....	95
Aboriginal Skills and Employment Partnership	96
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	96
Part-time Funding	96
Income Security Funding.....	96
Raglan Funding	96
Local Employment Centre for Urban Inuit	96
Sanarrutik Community Development Strategy	97
Programs.....	97
Job Entry.....	97
On-the-Job Training	97
Purchase of Full-Time Training.....	97
Purchase of Part-Time Training.....	98
Challenge.....	98
Challenge Part-Time	98
Stay-in-School	99
Heritage.....	99
Delivery Assistance	99
General Projects	99
Client Action Plans	99
Self-Employment	99
Nunavik Scholarship Fund	100
Persons with Disabilities	100
Participants	100
Ilivik Funds.....	101
Territorial Programs.....	102
Childcare	102
Construction	102
Information and Communications Technology	102
Community Services	103
Health, Social Services and Youth.....	103
Mining	103
Tourism	104
CHILDCARE	105

LIST OF ABBREVIATIONS

Aboriginal Skills and Employment Partnership	AESP
Agreement concerning Block Funding for the Kativik Regional Government	Sivunirmut Agreement
Commission de la construction du Québec (construction board)	CCQ
Commission des normes du travail (labour standards board)	CNT
Consolidated Revenue Fund	CRF
Employment Insurance	EI
Employment, Training, Income Support and Childcare Department	ETISC Department
Federation of Co-operatives of Northern Québec	FCNQ
Human Resources and Skills Development Canada	HRSDC
Indian and Northern Affairs Canada	INAC
Inuit Tapiriit Kanatami	ITK
James Bay and Northern Québec Agreement	JBNQA
Kativik Local Development Centre	KLDC
Kativik Regional Employment and Training Committee	KRETC
Kativik Regional Government	KRG
Kativik Regional Police Force	KRPF
Kativik School Board	KSB
Local employment centre	LEC
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (education, recreation and sports)	MELS
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (employment and social solidarity)	MESS
Nunavik Arctic Survival Training Centre	NASTC
Nunavik Regional Board of Health and Social Services	NRBHSS
Old Age Security	OAS
Public Health Agency of Canada	PHAC
Partnership Agreement on Economic and Community Development in Nunavik	Sanarrutik Agreement
Québec Parental Insurance Plan	QPIP
Régie des rentes du Québec (pension board)	RRQ
Social Insurance Number	SIN
Taqramiut Nipingat Inc.	TNI

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON OF THE KRG

The ETISC Department is one of the KRG's largest departments. It delivers essential income support, childcare, employment and skills development services geared closely to the needs of its clients, the region's residents. In order to increase the benefits of its services among clients, the ETISC Department has consistently targeted local delivery of all its services in Inuktitut. This target is all the more important because, very often, local ETISC Department employees are each community's single most important point of access to related federal, provincial and regional programs. In this respect, the devoted work of local ETISC Department employees and their expertise in a wide range of fields must be recognized.



JULIE GRENIER

Maggie Emudluk,
Chairperson, KRG

This year, the KRG directed a great deal of effort into the negotiation of a major agreement concerning training in the mining industry. The agreement represents the first major change of course in this field since 1995. Importantly, it involves the participation of private stakeholders as well as the governments of Canada and Québec. Tamatumani (the name given to the project) will create permanent jobs in particular at the Raglan mine site.

It is also important to mention that the implementation of the Carrefour jeunesse-emploi Kativik (youth employment centre) will be launched shortly, which is to say in the summer of 2009. In the meantime however, the KRG intends to continue organizing career orientation activities for the more than 400 high school students throughout the region, in order to increase their awareness of the region's labour market.

I would like to take this opportunity to thank employers, various regional organizations, and the federal and provincial government departments that regularly work with the ETISC Department. Their contributions are essential to the continued and sound development of human resources in Nunavik.

Maggie Emudluk
KRG Chairperson

MESSAGE FROM THE DEPARTMENT DIRECTOR

At the ETISC Department, we have identified youth as our priority. In particular, this priority has lead us to hire an employment services counsellor dedicated to helping local employment officers and other ETISC Department employees to increase the counselling offered to young people in all of Nunavik's communities.

I would like to point out that this past year the ETISC Department, in cooperation with various partners, finalized a human resources training and development plan for the KRPF. One objective of the plan is to create more than 70 new jobs for youth.

As well, in the coming years the ETISC Department will have the challenge of setting up 240 new early childhood education spaces in childcare centres around the region. More quality childcare is sure to generate many positive direct and indirect impacts for employment.

Margaret Gauvin
Department Director



Margaret Gauvin, Director,
ETISC Department

AGREEMENTS

The ETISC Department is party to five agreements in conformity with Section 29 of the JBNQA and section 351.2 of the *Act respecting Northern Villages and the Kativik Regional Government*. Under these agreements, the ETISC Department is able to provide a full range of services and programs to the residents of Nunavik.

HRSDC-KRG AGREEMENT

The five-year agreement between the KRG and HRSDC comprises three components: the first component deals with employment and training, the second component with childcare services, and the third component with specific territorial programs. The agreement makes it possible to offer a wide range of federal services and programs through a regional budget for all services and programs (paid for through the CFR) and another budget for some services and most programs (paid for with EI funding). There is also special funding available for childcare services, handicapped individuals and youth. Finally, the purpose of the territorial programs component is to make available funding for major human resource development projects in seven specific labour market sectors: childcare; construction; community services; communications and technology; health, social services and youth; mining; and tourism. The different activities carried out in each sector this year are reviewed later in this report.

In 2008–2009, the ETISC Department's operating budget for employment and training activities totalled \$3,254,767. This funding ensured that programs as well as EI, counselling and OAS services were delivered in each of Nunavik's communities. For their part, employment, training and childcare program funds totalled \$9,035,627 this past year.

OTHER FEDERAL AGREEMENT

The PHAC made a financial contribution of \$734,607 for the development of quality childcare services.



MESS meeting in Chibougamau (Northern Québec representatives).

MESS-KRG AGREEMENTS

A number of agreements with the MESS for income security services, employment and training programs, as well as childcare services have been covered under the Sivunirmut Agreement since April 1, 2004. As well, two new mandates were negotiated under the agreement this year.

The ETISC Department has a total of five mandates under the Sivunirmut Agreement. The first mandate covers the delivery of income security. This past year, the ETISC Department's related operating expenditures totalled \$1,804,358. The second mandate allows the ETISC Department to better adapt its employment and training, counselling and communication services and programs to the North. Due to an increase in Québec government

funding this year, the Department was able to allocate \$1,052,238 for these services and programs. Operating expenditures under this mandate totalled \$507,173 this year. Under its third Sivunirmut Agreement mandate, the ETISC Department oversees the delivery of childcare services in the region, transferring financial assistance as well as administering the laws and regulations that apply to childcare centres. This year, \$10,412,292 for transfer payments and operating expenditures was received. The ETISC Department's fourth mandate is new and concerns the operation of a youth employment centre, known as the Carrefour jeunesse-emploi Kativik. The operating budget is \$620,000. The ETISC Department's fifth mandate is also new. It involves the delivery of services related to the QPIP with a budget of \$26,980.

It is also important to mention that, over the past year, the ETISC Department negotiated and began implementing two further agreements with the MESS: a three-year agreement for the delivery of employment and training services for Inuit living in the Montreal area for \$55,000 annually, and a contribution agreement towards the Tamatumani project that totalled \$361,319 this year.

OTHER AGREEMENT

In 2008–2009, the ETISC Department signed an agreement with the non-profit organization Tamatumani concerning the management of a multi-million dollar job-creation project for Inuit, in particular at the Raglan mine site. For more information on the Tamatumani project, consult the following headings in the section entitled Employment, Training and Childcare Programs: Aboriginal Skills and Employment Partnership, Raglan Funding and Mining.

STAFF

The ETISC Department is divided into five main sections: employment services, income support, employment and training programs, childcare services, and administration. The Department's employment services involve 25 positions (including local employment officers in each Nunavik community who perform work related to EI, income security and OAS). Twelve positions are involved in the delivery of employment and training programs. Income support consists of five positions and childcare services eight. The Department's administration section comprises eight positions.



RICHARD DESROSIERS

Program Section meeting in Kuujuaq.

CONSULTATION, COMMUNICATIONS AND EVALUATIONS

In 2008–2009, the ETISC Department participated on more than 20 committees and in one evaluation. Some of these are described briefly below.

KATIVIK REGIONAL EMPLOYMENT AND TRAINING COMMITTEE

The key to the ETISC Department's success is a consultation mechanism that ensures the involvement of all regional organizations, particularly with regard to vocational training priorities. The KRETC prioritizes vocational training and on-the-job training offered by certain employers.

The KRETC is composed of one representative from each of the following public bodies: the Avataq Cultural Institute, the KSB (Adult Education and Student Services sections), the FCNQ, TNI, the NRBHSS, the KLDC, the Makivik Corporation, the Association of Secretary-Treasurers of Nunavik, the Saputiit Youth Association, the Saturviit Inuit Women's Association of Nunavik and the Nunavik Landholding Corporations Association.

This year, the KRETC held two meetings (one in October and one in January) to set priorities with respect to training activities (including some on-the-job training) worth more than \$11 million. Specifically, 90 training projects were planned for the coming year, and were approved by the KRG Council.

RAGLAN EMPLOYMENT AND TRAINING TECHNICAL COMMITTEE

The Raglan Employment and Training Technical Committee is composed of two representatives of each of the following organizations: Xstrata Nickel, the KSB and the KRG, plus an external resource who acts as the Committee's chair. The Committee's mandate is to foster and maximize Inuit employment at the Raglan mine site. For more information on the Tamatumani project, consult the following headings in the section entitled Employment, Training and Childcare Programs: Aboriginal Skills and Employment Partnership, Raglan Funding and Mining.

NATIVE EMPLOYMENT DEVELOPMENT COMMUNICATION NETWORK

The ETISC Department is a member of this network, an INAC initiative. The Network quickly and efficiently promotes and communicates information about Native employment opportunities within different government departments as well as Native and other organizations. Network representatives met once this year. With Internet access in each Nunavik community, local employment officers receive information on all the jobs posted to the Network.

FIRST NATIONS AND INUIT LABOUR MARKET – PARTNERSHIP COMMITTEE

The ETISC Department is a new member of this partnership committee that aims to heighten the awareness of various regional, provincial and national organizations about the issues facing the First Nations and Inuit labour market. It also serves as a link between concerned stakeholders. In particular this year, focus was placed on the development of an apprenticeship strategy.

INUIT HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT TECHNICAL COMMITTEE – ITK

This committee unites human resource agencies from the six Inuit regions of Canada to discuss national issues related specifically to Service Canada. The committee continued making representations to the Canadian government to obtain the funding necessary to deliver an adequate level of service to Inuit living in Montreal. The Committee met twice during the past year and held monthly conference calls.

FORMATIVE AND SUMMATIVE EVALUATION – ABORIGINAL HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGREEMENT

As is usually the case, the ETISC Department was selected within a group of 79 human resource agencies to be evaluated regarding the transfer of Service Canada responsibilities. The Department co-operated closely with the consultant firm contracted to carry out the evaluation. Below is an extract of the results of the evaluation published at the end of March 2009:

- KRG clients expressed high levels of satisfaction with programs and services and agreed that these had been helpful in meeting employment challenges and in finding jobs. [They also] agreed that there were positive impacts on job skills, job prospects, attitude towards employment, satisfaction with current jobs, and increased self-confidence.
- Key informants agreed current KRG programs and services helped clients to look for, find, and maintain employment. This view was supported by labour force statistics showing substantial increases in the number of people participating in the Nunavik workforce.

ROUND TABLE ON ABORIGINAL ISSUES – CCQ

The CCQ reinstated this forum, which had been dormant for close to two years. The round table has a mandate to facilitate relations between First Nations and Inuit and the construction industry, as well as to improve access to the industry for Aboriginal workers. The round table is composed of 19 members that include employer, union, First Nations and Inuit organization representatives. The committee had two meetings this year.

CONSTRUCTION SECTOR COUNCIL

The Construction Sector Council promotes a Canada-wide Aboriginal construction employment strategy to build ties between Aboriginal communities and the construction industry. The strategy aims to promote the hiring, training and employment of Aboriginal youth. A multi-purpose resource database is being set up and skills development, apprenticeships and employment opportunities in the industry are being fostered. The ETISC Department participated on the advisory committee composed of 24 construction industry stakeholders and government agency representatives.

CAREER ORIENTATION ACTIVITIES

Under the ETISC Department's Stay-in School program, activities are being organized for secondary students. The activities aim to encourage youth to continue their studies and to inform them of the well-paid job opportunities at the KRG. A first series of activities were held in April and May 2008. Almost all the communities were visited and close to 500 secondary students were met in small-group settings. Local employment officers provided support.

Career Orientation Activity Statistics			
Community	Visit date	Workshops	Participants
Akulivik	Flight cancellation	--	--
Aupaluk	October 22	2	10
Inukjuak	April 22-23	4	92
Ivujivik	September 23	2	30
Kangiqsualujjuaq	May 8	2	13
Kangiqsujuaq	April 10	2	33
Kangirsuk	May 14	2	13
Kuujjuaq	April 15	3	60
Kuujjuarapik	November 5	2	27
Puvirnituq	April 8	2	41
Quaqtaq	February 12	2	23
Salluit	April 9	4	59
Tasiujaq	October 21	2	31
Umiujaq	November 6-7	3	45
Total		32	467

EMPLOYMENT AND INCOME SUPPORT SERVICES

EMPLOYMENT INSURANCE

The ETISC Department's local employment officers provide EI-related services. The number of claimants, as well as the average gross amount paid per claimant, for each Nunavik community and the region as a whole are illustrated in the table below.

In 2008, the number of EI claimants in Nunavik decreased by 17%, from 444 the previous year to 367. The communities of Ivujivik, Quaqtaq, Inukjuak, Tasiujaq and Akulivik experienced the greatest decreases. The drop in the number of claimants can be explained in part by strict eligibility criteria. Notwithstanding, the average amount received by client increased significantly this year. This amount remains however below the level recorded in 2006.

Employment Insurance Statistics			
Community	Claimants	Total EI benefits (\$)	Average (\$)
Akulivik	14	48,850	3,489
Aupaluk	3	11,869	3,956
Inukjuak	56	288,828	5,158
Ivujivik	4	28,211	7,053
Kangiqsualujjuaq	20	107,060	5,353
Kangiqsujuaq	17	100,541	5,914
Kangirsuk	19	93,966	4,946
Kuujjuaq	56	243,193	4,343
Kuujjuarapik	78	520,531	6,673
Puvirnituq	30	99,177	3,306
Quaqtaq	4	23,350	5,838
Salluit	41	194,060	4,733
Tasiujaq	4	10,360	2,590
Umiujaq	21	116,102	5,528
Total	367	1,886,096	5,139

OLD AGE SECURITY

The Department assists with the delivery of OAS benefits in Nunavik. In 2008, the basic monthly rate paid to recipients was \$516.96. The Guaranteed Income Supplement is an additional amount paid to individuals who receive the basic monthly rate and have little or no other income. In 2008, the monthly rate for the Supplement was \$1,169.47 for an individual who was single or whose spouse was under 60 years of age. When both spouses were eligible for the Supplement each individual received \$947.86 per month. Widows between the ages of 60 and 65 who were ineligible for the Supplement nonetheless received \$1,050.68 per month.

EMPLOYMENT SERVICES

The ETISC Department is responsible for the delivery throughout Nunavik and now in the Montreal area of the following services for Inuit: EI, job searches, course referrals, income security, QPIP, OAS, and social insurance number application assistance. Information on work standards and human rights may also be obtained from each of the Department's offices.

Employment Services Statistics									
Community	Action plans	EI enquiries	Job offers	SIN	OAS	Birth certificates	QPIP	RRQ	Family allowance
Akulivik	0	39	40	20	18	51	17	10	59
Aupaluk	0	5	4	3	0	2	4	0	5
Inukjuak	0	552	59	42	62	111	116	1	118
Ivujivik	2	22	6	30	52	47	16	0	24
Kangiqsualujuaq	2	189	6	23	31	8	1	5	5
Kangiqsujuaq	1	153	29	8	21	20	1	1	11
Kangirsuk	9	205	136	44	22	148	89	59	83
Kuujuuaq	0	201	307	47	10	96	29	9	43
Kuujuuarapik	1	125	43	39	7	44	8	1	9
Montreal	44	0	18	0	0	0	0	0	0
Puvirnituq	14	359	329	27	58	55	40	0	49
Quaqtaq	1	0	8	5	2	3	1	0	1
Salluit	4	359	121	55	42	71	75	23	54
Tasiujaq	1	26	17	14	8	17	8	1	3
Umiujaq	1	83	43	18	32	56	42	60	39
Total	80	2318	1166	375	365	729	447	170	503



Inukjuak ETISC staff.

QUÉBEC PARENTAL INSURANCE PLAN

The QPIP delivers maternity and parental benefits previously provided under EI. In 2008–2009, the number of claimants in Nunavik remained steady. A total of \$1,874,032 in benefits was paid, representing an average of \$9,186 per claimant. This amount is significantly higher than EI payments for maternity and parental leave.

Active QPIP Files, by Type of Leave			
Community	Adoption	Maternity / parental	Paternity / parental
Akulivik	0	12	3
Aupaluk	1	1	0
Inukjuak	4	7	1
Ivujivik	1	2	4
Kangiqsualujjuaq	2	26	11
Kangiqsujuaq	0	6	0
Kangirsuk	3	4	0
Kuujjuaq	4	1	0
Kuujjuarapik	0	13	5
Puvirnituq	4	11	2
Quaqtaq	0	3	1
Salluit	4	14	1
Tasiujaq	1	2	1
Umiujaq	0	4	1
Total	24	106	30

CAPACITY BUILDING

The annual training workshop organized for local employment officers was held in Kuujjuaq from March 17 to 21, 2009. The workshop focussed mainly on the pre-selection and referral of Inuit for jobs at the Raglan mine site. Xstrata Nickel human resource representatives introduced the Tamatumani project and presented information on job categories, eligibility criteria and working conditions at the mine. Local employment officers were also taught how to use the database and, in particular, to keep the data on training participants up to date. Following the workshop, local employment officers received telephone and email support, as well as individualized training in their home communities.

Regarding long-term needs, a five-year training plan for local employment officers was developed. The plan identifies the basic skills required for this position and proposes appropriate training. Under the plan, group workshops will be organized twice annually instead of only once as was the case in past years.

INCOME SUPPORT SECTION

The ETISC Department assists the MESS with the delivery of last-resort financial assistance programs in Nunavik pursuant to the *Individual and Family Assistance Act* and the *Individual and Family Assistance Regulation*. This financial assistance is paid to individuals and families who need help to cover the costs of their basic needs such as food, housing, personal care, communication, clothing, furniture, transportation and recreation. The benefits payable are established by government regulation. Further information is available on the MESS website at www.mess.gouv.qc.ca. In 2008–2009, a total of 377 new applications for last-resort assistance were processed, representing a decrease of 46 new applications compared with the preceding year.



COURTESY OF ETISC STAFF IN INUKJUAQ

Markusie Patsauq, an income security officer based in Inukjuak, retired this year.

Last-Resort Assistance Recipients (adults and children), by Community and by Month												
Community	April	May	June	July	August	September	October	November	December	January	February	March
Akulivik	83	82	75	69	65	69	70	68	73	75	74	82
Aupaluk	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
Inukjuak	273	268	268	275	262	258	267	241	255	263	269	279
Ivujivik	15	17	19	17	26	24	23	26	25	22	18	22
Kangiqsualujuaq	109	111	110	101	87	89	84	93	95	91	89	97
Kangiqsujuaq	32	31	31	31	0	0	1	4	14	14	13	17
Kangirsuk	17	16	16	14	12	11	9	11	13	13	13	12
Kuujuuaq	59	65	57	56	47	40	40	34	44	48	47	47
Kuujuarapik	35	32	30	30	29	31	28	28	26	27	29	32
Puvirnituq	143	142	136	139	134	122	107	92	99	96	104	110
Quaqtaq	9	9	10	6	6	7	7	7	7	7	7	7
Salluit	118	124	119	117	1	2	1	8	15	20	28	38
Tasiujaq	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5
Umiujaq	61	60	50	46	41	44	39	36	39	37	32	38
Total	960	963	927	907	715	702	681	655	711	720	730	788

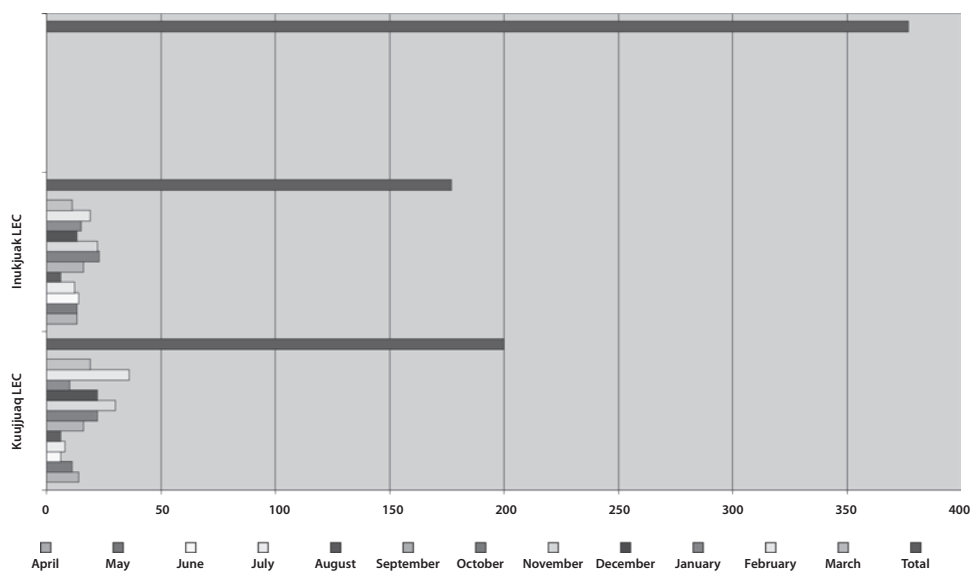
Last-Resort Assistance Payments, by Month and by Local Employment Centre		
Community	Kuujuuaq (\$)	Inukjuak (\$)
April	121,801.71	198,359.01
May	125,189.62	196,130.30
June	119,830.93	193,082.40
July	117,066.73	191,824.70
August	62,833.15	199,910.45
September	56,726.84	184,452.16
October	56,458.67	179,955.59
November	59,446.93	171,958.64
December	70,357.51	173,335.29
January	80,200.96	178,651.41
February	81,216.61	181,612.88
March	89,488.67	186,077.64
Total	1,040,618.33	2,235,350.27

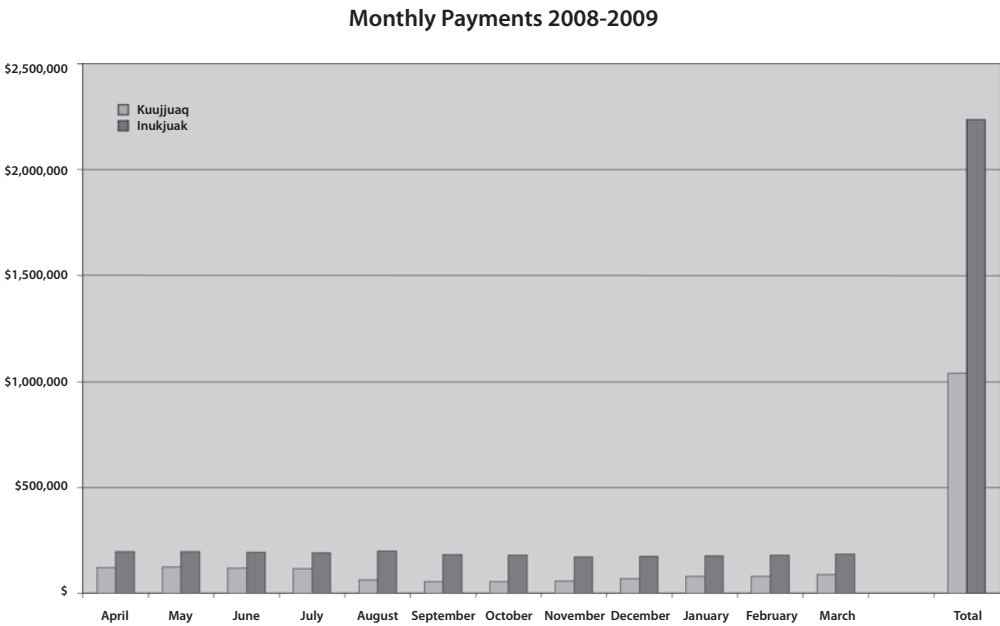
In 2008–2009, a total of \$3,275,968.60 in last-resort assistance benefits was paid. This amount was roughly \$400,000 less compared with the preceding year.

Active Last-Resort Assistance Files, by Month and by Local Employment Centre		
Month	Kuujuuaq	Inukjuak
April	183	301
May	189	299
June	181	292
July	177	285
August	88	280
September	85	273
October	82	269
November	87	261
December	106	262
January	117	264
February	119	269
March	129	278
Annual average	129	278

In 2008–2009, an average of 407 active files were processed every month. This level represents a significant decrease (60 clients or 13%) from the preceding year. Job creation alone can not explain this reduction in client numbers. It would seem, rather, that the compensation paid to JBNQA beneficiaries in Salluit and Kangiqsujaq in July 2008 for the activities at the Raglan mine site impacted on last-resort assistance eligibility.

New Applications 2008-2009

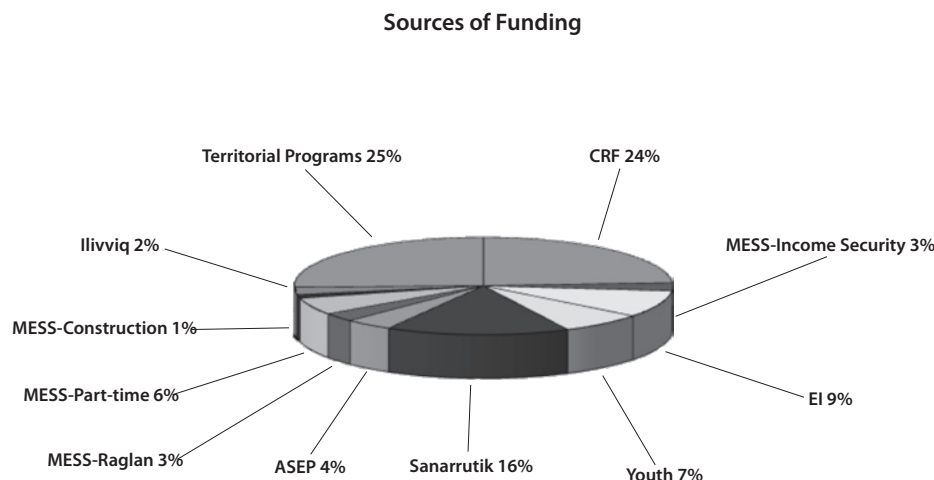




EMPLOYMENT, TRAINING AND CHILDCARE PROGRAMS

PROGRAM FUNDING SOURCES

Funding for ETISC Department programs and activities comes from several different sources. Funding sources for 2008–2009 are identified in the following chart.



HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA

The current five-year HRSDC–KRG agreement was in its fourth year of implementation. The agreement provides for funding in five specific categories:

Consolidated Revenue Fund

The CFR is the largest funding source for the ETISC Department. In 2008–2009, CFR contributions totalled \$3,031,466 for 2,585 participants through 195 agreements. This represents an average of \$1,173 per participant.

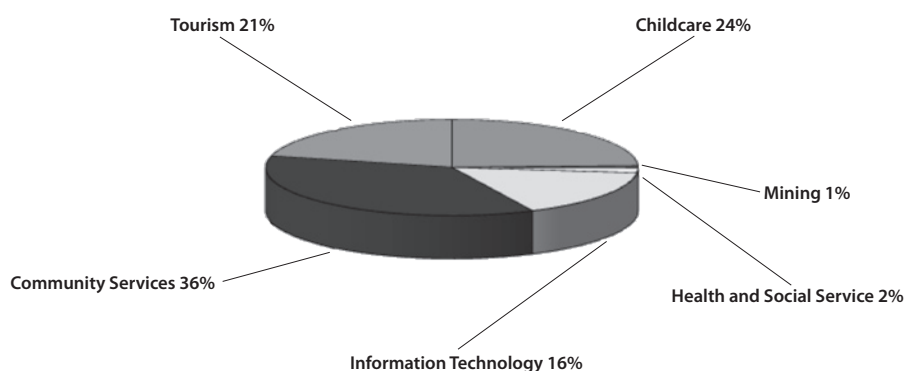
Employment Insurance Funding

EI funding contributions for 2008–2009 totalled \$1,122,229 for 330 participants through 72 agreements. This represents an average of \$3,401 per participant.

Territorial Programs Funding

The purpose of this funding is to create additional employment and training opportunities in seven specific labour market sectors: construction; mining; tourism; health, social services and youth; community services; childcare; as well as communications and technology. In 2008–2009, Territorial Programs Funding added up to \$3,216,965 for 1,468 participants through 63 agreements. This represents an average of \$2,191 per participant.

Territorial Programs Funding



Youth Funding

Under the HRSDC–KRG agreement, a part of the CFR funding received by the ETISC Department must be directed towards youth programs. Youth are defined as individuals under the age of 30; this group makes up 60% of Nunavik's population. In 2008–2009, the minimum required contribution towards youth programs was \$896,533. The ETISC Department spent the majority of these funds (\$718,988) on the Challenge program. The remaining funds were directed towards the Heritage, Stay-in-School, General Projects, Client Action Plans and Nunavik Scholarship Fund programs.

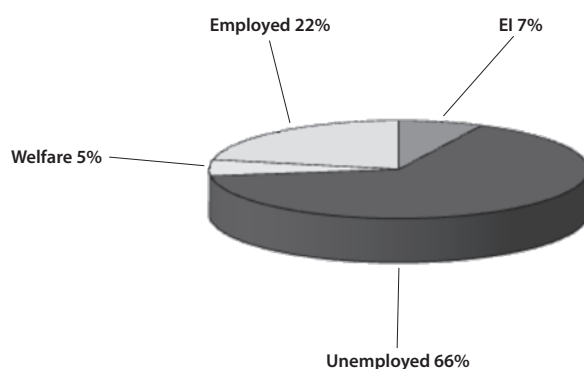
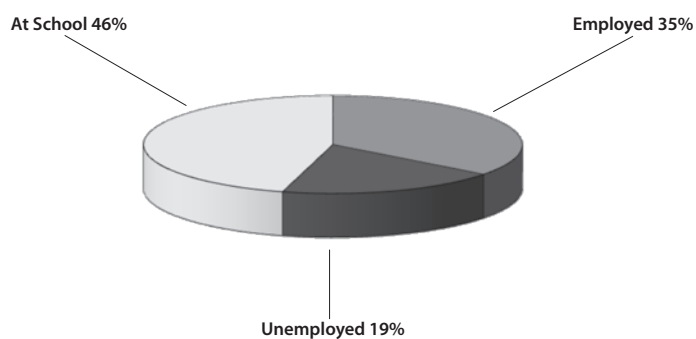
Disability Funding

Under the HRSDC–KRG agreement, a part of the EI funding received by the ETISC Department must be directed towards persons with disabilities. Despite efforts to encourage employers to hire persons with disabilities, the employment integration goal was not met. Most of the individuals to whom this funding was made available were reluctant to be identified as disabled. In 2008–2009, disability funding totalled \$45,627 for seven participants. This represents an average amount of \$6,518 per participant.

Accountability

To ensure good governance, the HRSDC–KRG agreement requires the ETISC Department to forward individual participant data so that financial accountability may be enforced and the identity of those benefitting from funding is known. Last year, the ETISC Department developed a total of 2,524 client action plans and forwarded 2,722 records to HRSDC. It should be noted that the number of plans developed in 2008–2009 was drastically lower than the number published in preceding years since the current results represent almost exclusively HRSDC funding.

Records forwarded to HRSDC included the following information: full name, date of birth, sex, address, employment status at the start of the employment or training activity and status at the end of the training activity. The following charts compare the status of participants at the beginning of their action plans to their status at the end of their training activities.

Participant Status at the Start of an Action Plan**Participant Status at the End of Activities****Partnerships**

For many years, millions of dollars have been generated for the ETISC Department's employment and training activities through contributions made by partners. In other words, whenever possible the ETISC Department requires employers that are benefitting from an activity to contribute financially. The following table illustrates the monetary contributions generated in 2008–2009. In-kind contributions are not shown.

Financial Partnerships for HRSDC funding 2008-2009				
Program	Partnership agreements	Partner contribut. (\$)	ETISC Department contribut. (\$)	Total value (\$)
On-the-Job Training	54	5,626,275	4,774,222	10,400,497
Purchase Full-Time Training	8	959,563	2,064,055	3,023,618
Purchase Part-Time Training	28	1,452,586	1,528,858	2,981,444
Challenge	60	1,032,873	1,979,707	3,012,580
Delivery Assistance	12	517,546	541,837	1,059,383
General Projects	18	317,847	397,604	715,451
Total	180	9,906,690	11,286,283	21,192,973

ABORIGINAL SKILLS AND EMPLOYMENT PARTNERSHIP

Beginning this year, the ETISC Department is also party to an agreement with the non-profit organization Tamatumani concerning the management of a job-creation project for Inuit. Tamatumani has the backing of HRSDC through the AESP, Xstrata Nickel and the MESS. An amount of \$514,522 in AESP funding was disbursed during the past year, targeting 314 participants under 14 different agreements. This represents an average amount of \$1,639 for each participant.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE



THÉRÈSE CÔTÉ

Inuit underground miners.

Part-time Funding

In 2008–2009, MESS contributions totalled \$680,358 for 808 participants through 44 agreements. This represents an average of \$842 per participant. Among the activities funded in this way by the MESS: first aid training (217 participants), class-3 truck driver training (32 participants), job skills development (44 participants), youth centre coordinator training and Sapummivik Rehabilitation Centre staff training (13 participants), as well as general construction worksite health and safety training (73 participants).

Income Security Funding

Directed exclusively towards income security recipients, this funding amounted this year to \$341,690. It permitted the ETISC Department to reach 139 participants through 41 different agreements. This represents an average of \$2,458 per participant.

Raglan Funding

An amount of \$361,319 was contributed towards the Tamatumani project that aims to stimulate Inuit employment in particular at the Raglan mine site. A total of 191 participants benefited from this funding through 18 agreements. The average contribution for each participant added up to \$1,892.

Local Employment Centre for Urban Inuit

In June, the Department opened a local employment centre in Montreal to help Inuit living in urban centres to improve their employability and to provide other related services. The MESS committed the annual financial resources (\$55,000) necessary for this initiative. After close to a year of operation, more than one hundred individuals have requested or received various types of employment and training services. Interestingly, these services are offered to Inuit from any region of Canada, not just those from Québec.



RICHARD DESROSNIERS

Margaret Gauvin in front of the new ETISC local employment centre in Verdun.

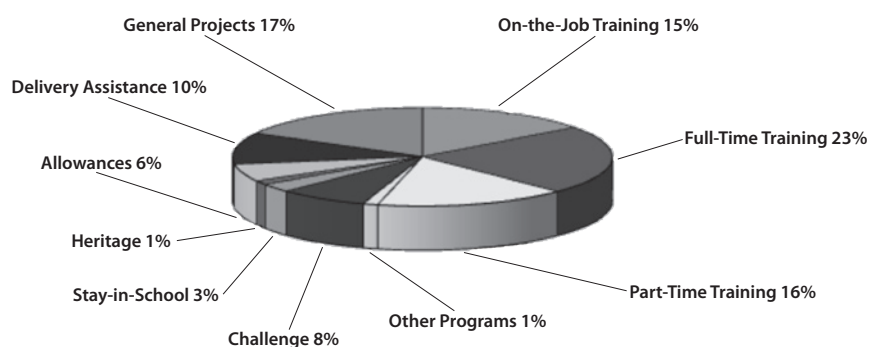
SANARRUTIK COMMUNITY DEVELOPMENT STRATEGY

In 2002, the Québec government, the Makivik Corporation and the KRG signed the Sanarrutik Agreement. The 25-year agreement makes funding available for community development projects. In 2008–2009, the Sanarrutik Community Development Strategy was in its seventh year of implementation. Every year, the Strategy plays a significant role in increasing the number of participants involved in ETISC Department programs.

Under the Strategy, funding is allocated every year to each Northern village. As in previous years, \$1 million was split evenly among the 14 Northern villages. An additional amount was divided among the Northern villages in proportion to their Inuit populations. Payments made in 2008–2009 amounted to \$1,973,080. Under the Strategy, the ETISC Department is responsible for receiving project requests from the Northern villages and, as is the case with its other programs, for carrying out the necessary analysis, for submitting applications to the KRG Executive Committee for approval, as well as for following up on their implementation.

PROGRAMS

Funding by Program



Job Entry

This program provides youth with training and labour market apprenticeship opportunities to increase their employability and to help them find a job in the region. No specific job entry activities took place during the year. The program is currently being re-evaluated. A large amount of potential participants are using the Client Action Plans program to meet their needs, in particular to complete their high school education.

On-the-Job Training

This program promotes job creation and offers on-the-job training for newly hired employees. On-the-Job Training expenditures for 2008–2009 were \$1,882,381 through 53 agreements. The largest expenditures were for the hiring of behavioural technicians at schools in each community, as well as of staff for the Nunavik Financial Services Cooperative (second phase) and at the Raglan mine site.



ANNETTE LACROIX

Light-vehicle mechanics in Kuujuaq.

Purchase of Full-Time Training

This program allows training to be offered to improve participants' employability, including increased qualifications for individuals

who are already employed. Regional training priorities are identified at the KRETC meeting held at the beginning of each year.

In 2008–2009, there were 40 active files under this program with expenditures totalling \$2,900,276. An additional \$341,650 was paid out in training allowances. A large portion of the contributions were directed towards childcare educator training delivered in the communities of Kangiqsujuaq, Quaqtaq, Umiujaq, Inukjuak and Kangirsuk. Other training courses delivered by the KSB dealt with light vehicle mechanics, computer technology, community radio and heavy equipment operation. Funding was also provided for police officer as well as mining training.

Purchase of Part-Time Training

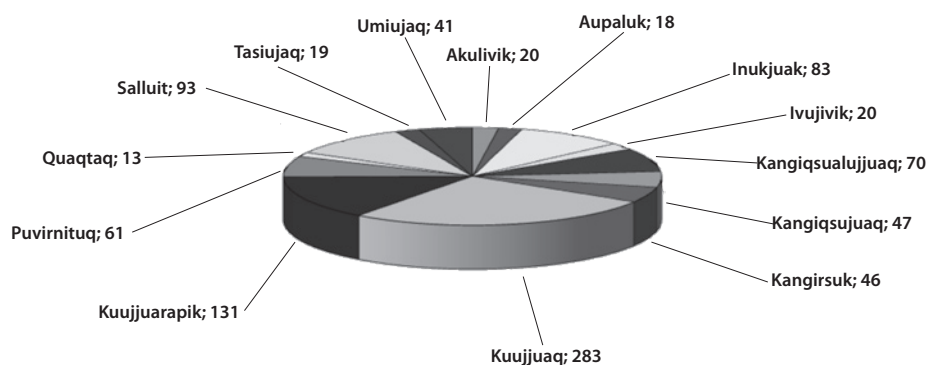
The goals of this program are similar to those of the Purchase of Full-Time Training program, but this program involves shorter courses and is easily adaptable to the needs of both participants and employers. Most of the applications to this program are made by employers in order to enhance the skills of their employees. Between 40 and 75% of training costs under this program are covered by the employer.

This past year, through 55 agreements the program contributed to training in a variety of fields, including: income tax preparation, first aid, childcare centre management, welding, class-3 truck driving and class-5 vehicle driving, computer maintenance, community tourism, inter-cultural awareness at the Raglan mine site, as well as job-search counselling. The total funding paid out under the program was \$2,075,539. An additional amount of \$63,900 was provided for allowances.

Challenge

The purpose of this program is to create employment opportunities for students. Specifically, it allows young people to explore different fields of work, to acquire work experience, to have some income and to become more independent. Through the program, contributions are paid to employers who hire students during the summer school break or between semesters. In 2008–2009, Challenge expenditures totalled \$776,407 for 678 participants. This represents an average of \$1,145 per participant.

Student Employment by Community



Challenge Part-Time

This program provides financial contributions to employers who hire full-time students for part-time employment. According to CNT regulations, during the school year full-time students are not permitted to work more than 15 hours per week. In 2008–2009, Part-Time Challenge expenditures totalled \$199,823 for 268 participants. This represents an average of \$746 per participant.

Stay-in-School

This program includes a series of measures aimed at encouraging young people to stay in school and complete their secondary school studies. The program helps young people to acquire the tools they need to enter the labour market and is directed specifically at youth at risk of dropping out of school. Through the program, financial contributions are made to different projects carried out by the KSB and teachers in Nunavik schools.

Several projects allow students to develop skills through social economy and community action programs. As has been the case for a number of years, funding was also provided through the Stay-in-School program for a regional science camp. This year, two groups attended the camp that was held in Inukjuak.

In 2008–2009, Stay-in-School expenditures totalled \$351,318 for 580 participants through six agreements. This represents an average of \$606 per participant.

Heritage

This program ensures the teaching of traditional knowledge and the promotion of Inuit culture among youth. Projects under this program are implemented by the Northern villages over a 10- or 12-month period. These projects include basic arctic survival activities, as well as the production of traditional clothing and tools. In 2008–2009, Heritage program expenditures totalled \$178,920 for 71 participants through six agreements. An additional amount of \$29,677 was provided in allowances. This represents an average of \$2,938 per participant.

Delivery Assistance

This program supports other employment and training initiatives. This support includes the human resources responsible for the planning and co-ordination of several of the ETISC Department's programs. In 2008–2009, 30 agreements were implemented at a cost of \$1,321,120. The cost under this program was much higher than previous years due to increased activities in two main fields: mining and tourism.

General Projects

This program provides participants with opportunities to develop their work skills and fosters job integration. The program is also used to respond on a case-by-case basis to the specific needs of employer projects. In 2008–2009, General Projects expenditures totalled \$2,178,332 for 285 participants through 49 agreements. This represents an average of \$7,643 per participant. The Sanarrutik Community Development Strategy funded the majority of these programs, providing more than \$1.9 million.

Client Action Plans

This program provides financial assistance to unemployed individuals who are looking for employment and require specific training. Employed individuals who wish to improve their employability may also qualify under this program. In 2008–2009, this program's expenditures totalled \$65,845 for 8 participants. An additional amount of \$272,729 was provided in allowances to 94 participants, most of whom were involved in upgrading activities.

Self-Employment

This program is directed towards individuals who wish to develop and start a business. In 2008–2009, this program's expenditures totalled \$10,800 for two individuals.



Municipal managers training.

Nunavik Scholarship Fund

This program encourages youth to become involved in post-secondary studies. Annual scholarships vary between \$1,600 and \$3,000 per year, and are based on academic level and achievement. This year, scholarships totalling \$21,200 were provided for six students at the university level and three students at the college level.

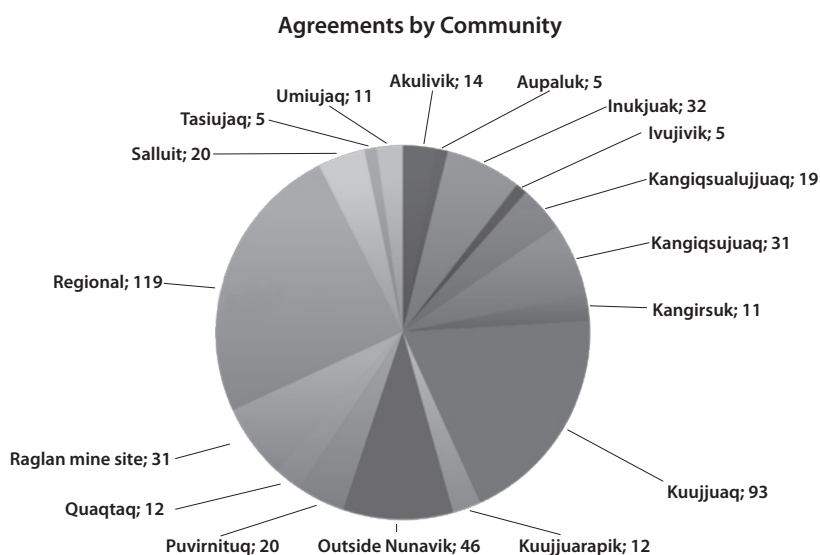
Persons with Disabilities

The purpose of this program is to deliver financial support to persons with disabilities. In 2008–2009, this program's expenditures totalled \$62,318 for 10 participants. This represents an average of \$6,318 per participant. Persons with disabilities were also registered in some of the ETISC Department's other programs. Further information is provided in the Program Funding Sources section of this report. The ETISC Department is striving to promote this under-utilized program.

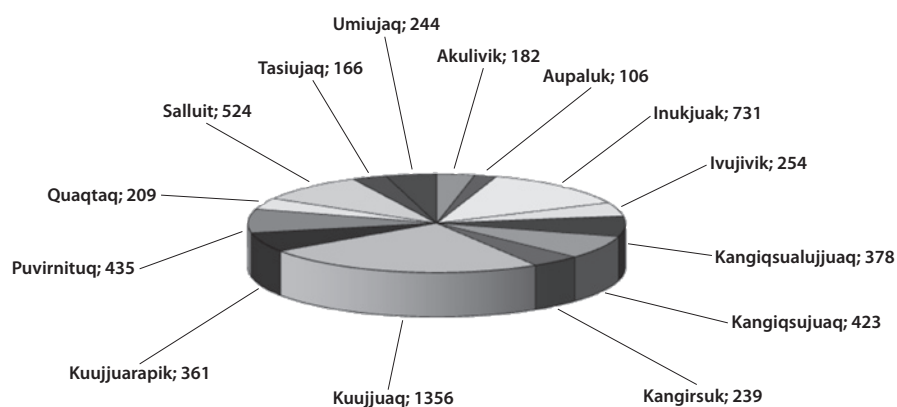
PARTICIPANTS

The ever-increasing number of program participants demonstrates that the ETISC Department is responding to a genuine need. One of the Department's main objectives is to offer a range of employment and training services adapted to the greatest number of individuals possible. This objective is realized through the implementation of training in each of the region's communities according to demand. In 2008–2009, at least one training session was carried out in each community, including computer, pre-employment and childcare educator workshops.

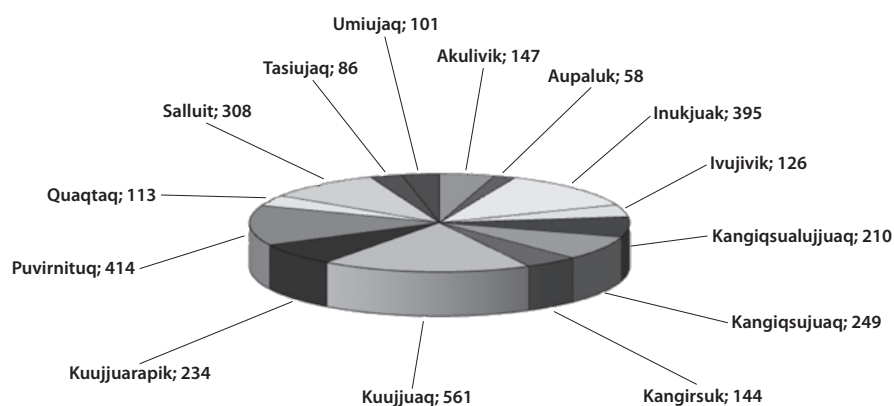
The following charts identify the number of agreements approved for each Nunavik community, the level of participation, as well the number of clients.



The number of agreements for each community reflects the size of that particular community, its labour pool and the interest shown in employment and training activities. Generally speaking, activities shown as being outside of Nunavik are related to the Nunavik Scholarship Fund and certain training programs. Regional agreements are defined as agreements that reach participants in more than one community. While the majority of these agreements are offered to all Nunavik communities, actual regional representation varies.

Participants by Community

A participant is any individual involved in an employment and training activity. An individual may participate in more than one employment and training activity, and therefore may be considered as a multiple participant. The ETISC Department's participant database covers all the activities that take place or that receive funding within each given fiscal year. Some participants may be living outside of Nunavik, as is the case with college and university students receiving scholarships.

Clients by Community

The preceding chart shows the actual number of clients according to their home community. For instance, a client who participates in a summer student job opportunity and who receives a scholarship is identified twice in the participant database, but only once in the client database. Another example might involve an unemployed individual who takes part in several training activities (a two-week computer workshop, a 15-hour first aid training course and a 30-hour pre-employment course) and is hired during the same fiscal year by an employer who is receiving a contribution from the ETISC Department for the position in question. This client would appear four times in the participant database, but only once in the client database.

ILIVVIK FUNDS

The ETISC Department is responsible for the management and co-ordination of Ilivvik-funded projects. Proposals are approved by the executive committees of both the KSB and the KRG. In 2008–2009, a total of 15 participants benefited from funds made available through Ilivvik.

TERRITORIAL PROGRAMS

Through the territorial programs component of the HRSDC–KRG agreement, many training projects were either started or continued this past year in all seven of the targeted sectors. These projects are described immediately below.



Annie Nulukie and one of the Quaqtat graduates.

Childcare

In co-operation with the KSB and the Cégep St-Félicien, childcare educator training courses were started or continued in five Nunavik communities. Seventy-seven different participants were involved in taking training. As well, the majority of childcare centre directors took part in various workshops that improved their skills. Finally, this territorial program permitted the creation of new educator, director, cook and janitor positions.

Construction

The Sanajit Project helps Inuit workers to qualify for work in the region's construction industry, providing support for workers and contractors alike. In particular, with the assistance of local employment officers and information provided by the CCQ, the ETISC Department maintained a priority hiring list of available workers. This year, the Project included 10 agreements covering 34 participants. The total cost of training invested by the ETISC Department was \$125,327.

Overall, 99 Inuit worked in construction during the year, accumulating an average of 415 hours. This figure is well below the 1,500 hours worked on average by construction workers from outside the region. It should however be noted that 10 Inuit workers in the fields of carpentry, heavy equipment operation and heavy equipment mechanics each succeeded in recording close to or more than 1,500 hours.

The Sanajit Project continued to collaborate with the KSB regarding construction trade training (interior system installation, carpentry, plumbing and electricity) delivered at the Nunavimmi Pigiursavik Training Centre in Inukjuak. In the coming year, focus will be placed on improving the individualized support for skills acquisition and apprenticeship follow-up.

Information and Communications Technology

The information and communications technology sector covers wired telecommunications carriers, satellite telecommunications, cable distribution, Internet service providers, computer system design and related services, as well as radio and television broadcasting. Widespread access to the Internet throughout the region has created a real impact on the sector. Research shows that the almost 70 positions currently available in sector will grow significantly in the next few years.

This year, the ETISC Department invested just over \$1 million in the development of information and communications technology projects. TNI was the primary client for radio and television broadcast training. This segment of the sector has good employee retention, and it stands in stark contrast to the information technology segment of the sector where most organizations and businesses are experiencing a critical shortage of staff. To address this need, the ETISC Department and the KSB organized an itinerant lab to deliver advanced computer repair, troubleshooting and network training. An innovative repair shop project was offered locally before training sessions, serving as valuable on-the-job training and responding to community needs. Over 355 computers were repaired by students in 13 communities.

Throughout the year, 112 participants from every community but one participated in eight basic to advanced lab workshops. Three phase 1 workshops were carried out in Kangiqsujuaq and Salluit, two phase 2 workshops were carried out in Kangiqsujuaq and Puvirnituk, and one advanced phase 3 workshop was carried out in Salluit. Network training was also delivered in Puvirnituk to advanced students. All these workshops were delivered with Inuit co-instructors in Inuktitut, which undoubtedly improved participant retention. In addition, a related business management course was introduced for all co-instructors. Finally, seven participants took their Microsoft A+ exams.

Community Services

Again this year, a number of initiatives were implemented to support the development of community services. In this sector, the most important activity involved the finalization of the KRPF recruitment strategy. The implementation of the strategy will begin in the new year with a cadet program. While the largest communities are being targeted initially, smaller communities will be integrated as soon as possible. Funding for the KRPF recruitment strategy is provided through the Ungaluk Program for safer communities.

Other community development initiatives included a second phase of light-vehicle mechanics training delivered in Kuujuaq; heavy equipment operation training in Kangiqsualujjuaq, Northern building maintenance and plumbing training in Inukjuak and radio broadcast training in Salluit. Training for welders, volunteer fire fighters and local hockey trainers was offered in most communities. In cooperation with the FCNQ, the Caisse d'économie solidaire Desjardins and the Nunavik Financial Services Cooperative,



KRPF training committee.

a second phase of staff training was delivered at four new banking counters. The ETISC Department also provided some funding for behavioural technicians at schools in each community for a second consecutive year. While these positions are offering much needed assistance in schools, the ETISC Department expects the MELS to take charge of the related costs.

Health, Social Services and Youth

Employment and training activities under this sector were rather quiet over the past year. Regional organizations in this field were adversely affected by a lack of resources to administer these activities. Notwithstanding, two activities of note involved the training of staff for the Sapummivik Rehabilitation Centre in Salluit and the preparation of training for Northern nursing attendants in Kuujuaq.

Mining

Training in the mining sector is coordinated by the Raglan Employment and Training Technical Committee. In 2008–2009, the Committee began implementing the Tamatumani project. Tamatumani is a non-profit organization and multi-faceted job-creation project for Inuit that has the backing of HRSDC, the MESS and Xstrata Nickel. More than 300 participants are expected to take part in the project over five years, mainly at the Raglan mine but also in the construction industry. Management of the project is ensured the ETISC Department. Specifically this year:

- Over 30 Inuit were recruited for permanent, skilled-trade jobs that will allow for long-term advancement.
- Support was developed for newly hired Inuit by reinforcing orientation practices, skills training, career planning, inter-cultural awareness training, as well as good employee, family and community links.
- The continued commitment of all stakeholders was fostered.
- The employment of Inuit women and disabled persons was promoted.
- The implementation of the underground mining apprenticeship program was continued.
- Welder, cook, heavy equipment mechanic, plumber and environmental helper apprenticeship programs were introduced.



Harry Surusila, an cook apprentice, and his trainer Réjean Guérin at the Raglan mine.

For these purposes, more than \$3 million was spent. Xstrata Nickel contributed close to \$2 million, the KRG \$150,000, the MESS \$361,319 and HRSDC \$739,522.

Tourism

In 2008–2009, a large number of tourism training activities were carried out. In particular, the ETISC Department supported community tourism development in the communities of Inukjuak, Puvirnituq, Kangiqsujuaq, Quaqtaq, Kangirsuk, Aupaluk, Tasiujaq, Kuujjuaq, and Kangiqsualujjuaq. As well, tourist operators and stakeholders received support. These included the NASTC, the FCNQ's Inuit Adventures, the Nunavik Tourism Association, Aventure Kangiqsujuaq and Cruise North Expeditions (a Makivik Corporation subsidiary). Overall, 50 Nunavimmiut participated in customized basic to advanced tourism training organized by the ETISC Department.

Regarding community tourism development projects, the second phase of the Kangiqsujuaq project was progressing well. The community hosted over 300 cruise-ship tourists in the summer as well as the first International Polar Tourism Conference in late August with participants from Sweden, Finland, the United Kingdom, the United States, and Canada. As well, the first phase of the Kangiqsualujjuaq project was undertaken. A public information session on tourism was organized for residents in April and catering training took place in May.

The ETISC Department provided resources for the implementation of the *Nunavik Parks Training Plan* for staff of Parc national des Pingualuit and the soon-to-be-created Parc national Kuururjuaq. A familiarization tour and training exchange was organized at parks in the Saguenay and Charlevoix regions followed by advanced guide training in Auyuittuq National Park, Nunavut. Participants were drawn from Kangiqsualujjuaq, Tasiujaq and Kuujjuarapik.

In support of tourist operators, the ETISC Department in cooperation with the Avataq Cultural Institute offered pilot-project training on Inuit culture and heritage for youth working with Cruise North Expeditions. Seven on-board positions were also funded by the ETISC Department this season. The Department enabled survival training delivered by the NASTC in Puvirnituq for trainees from Kuujjuaq, Inukjuak and Umiujaq, as well as supporting the establishment of Mamutuk Catering in Kangiqsujuaq.

Finally in 2008–2009, the ETISC Department fostered partnerships with the Québec government and adventure operators. Two familiarization tours were hosted in May and September and representatives visited Kuujjuaq, Kangiqsualujjuaq, Kangiqsujuaq, Puvirnituq and Inukjuak.

CHILDCARE

In 2008–2009, the ETISC Department received from three sources the funding it needed to administer childcare services in Nunavik. Through the Sivunirmut Agreement, the Québec government transferred \$10,412,292 for childcare centre operations as well as the core activities of the ETISC Department's Childcare Section. This funding comprised 86.3% of the transfer funds received by the region's childcare centres and 66% of the operating funds used by the Childcare Section. For its part, HRSDC transferred \$1,390,774 which was used to lower staff-child ratios at childcare centres. And finally, the PHAC transferred \$734,607 to help childcare centres to meet objectives concerning child and family health, development and well-being.

The Childcare Section delivers technical support to the parent board of directors and staff of Nunavik's childcare centres in areas such as financial management, building management, insurance, learning activities, nutrition, health, hygiene, board activities, laws and regulations, staff management, and policies. The ETISC Department also ensures that periodical visits to childcare centres are carried out and it maintains regular contact with these centres to ensure that the children enrolled are looked after in an appropriate manner and that there is compliance with the applicable laws and regulations.

Over the past year, the Childcare Section carried out a number of projects aimed at providing Inuit-specific resources for Nunavik's childcare centres. First, because a number of children in the region suffer from anaemia or iron deficiency (which can lead to developmental delays and make children less resistant to infection), work continued on the implementation of a region-wide nutrition project. In particular, daily menus based on traditional foods rich in iron, such as caribou, seal, beluga, char, berries, goose and mussels were finalized and training was offered to childcare centre cooks to help them adopt the new menus.



Childcare centre staff training.

Secondly, the training in Inuktitut of educators in every Nunavik community remains a priority. The standard course is 1400 hours long and leads to a college attestation. This year, courses were completed in Inukjuak, Kangiqsujuaq, Kangirsuk and Quaqtaq with 22 educator graduates. A further course was continued in Umiujaq. Thirdly, a project to identify child development problems encountered in Nunavik's childcare centres was continued. The aim of the project is to improve the quality of support services present in each centre. In addition, five childcare centre directors finished customized management training in 2008–2009. There are plans to re-offer this training in the coming year to directors at more childcare centres in the region.

Childcare centres	Community	Places (no.)
Saqliavik	Kuujjuarapik	40
Umiujaq	Umiujaq	30
Tasiurvik, Pigiursaviapik	Inukjuak	110
Sarliatauvik	Puvirnituq	80
Akulivik	Akulivik	30
Amaarvik	Ivujivik	30
Tasiursivik	Salluit	60
Mikijuaq	Kangiqsujuaq	45
Kamattsiavik	Quaqtaq	30
Amaartuavik	Kangirsuk	30
Sukliateet	Aupaluk	30
Qulliavik	Tasiujaq	30
Iqitauvik, Tumiaipit	Kuujuaq	160
Aqavik	Kangiqsualujuaq	60
Pairitsivik (home day care)	Nunavik	49
Total		814

It should be noted that, in addition to its commitment made at the Katimajit Conference in 2007 to create 110 new childcare spaces, the Québec government announced this year another 130 new places for the region. This brings to 240 the number of new spaces to be developed between 2009 and 2011.



Childcare educator graduation in Quaqtaq.

የጋራ ልማት ቢሮ (ልማትና የጋራ ልማት) - የጋራ ልማት ሪፖርት ለጥቅምት 31, 2009

Financial statements (operations) – Revenue and expenditures as of March 31, 2009

États financiers (fonctionnement) – Recettes et dépenses au 31 mars 2009

የጋራ ልማት ሪፖርት	Revenue	Recettes
ጋራ ልማት	Contributions	Contributions
ለጋራ ልማት/ለጋራ ልማት	Contribution - KRG	Subvention - ARK
ልማት ሪፖርት (ፋይናንስ ለማስተካከል)	Project coordination	Coordination projet
ጋራ ልማት ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Rental Revenues	Revenus de location
ፋይናንስ ለጋራ ልማት	Administration revenue	Revenu d'administration
ጋራ ልማት	Other revenue	Autres recettes
የጋራ ልማት	Interest	Intérêts
ጋራ ልማት ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Deferred revenue - begin year	Recettes différées - début d'année
ጋራ ልማት ሪፖርት	Total Revenue	Total des recettes
የጋራ ልማት ሪፖርት	Expenditures	Dépenses
የጋራ ልማት ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Salaries and cost of living allowance	Salaires et indemnités de vie chère
ጋራ ልማት ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Travel and accomodations	Indemnités de déplacement et de logement
ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Contracts	Contrats
ልማት ሪፖርት ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Advisory Committee	Comité adviseur
ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Training costs	Frais de formation
የጋራ ልማት ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Financial costs	Charges financières
ፋይናንስ ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Administration costs	Frais d'administration
ፋይናንስ ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Telecommunications	Télécommunications
ፋይናንስ ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Vehicle expenses	Dépenses pour véhicules
ፋይናንስ ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Office and Rental charges	Location de bureau et autres frais de location
ፋይናንስ ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Housing charges	Charges locatives
ፋይናንስ ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Other housing charges	Autres charges locatives
ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Human Resource charges	Charges pour ressources humaines
ፋይናንስ ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Provision for bad debt	Mauvaises creances
ፋይናንስ ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Office equipment and supplies	Matériel et fournitures de bureau
ፋይናንስ ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Administration charges	Frais d'administration
ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Office & vehicle equipment – Transfer to Capital Expenditure Fund	Fournitures de bureau & vehicule – Transfert au fonds de dépenses capitales
ልማት ሪፖርት ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Transfer to federal program activities	Transfert au fond de programme fédéral
ልማት ሪፖርት ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Contribution to operations KRG	Contribution aux opérations KRG
ፋይናንስ ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Daycare – Enhancement Capital	Garderie – Capitalisation d'amélioration
ፋይናንስ ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Daycare – Operation Assistance	Garderie – Fonctionnement
የጋራ ልማት ሪፖርት	Total expenditures	Total des dépenses
ጋራ ልማት ለጋራ ልማት ለጋራ ልማት	Surplus (deficit)	Surplus (déficit)

KRG-HRSDC KRG-ბაიბუ Λαϊκός Κοινωνικός ARK-DRHCC	KRG-MESS KRG-მეც დეველოპ συνεταιριστική ανάπτυξη ARK-MESS	KRG-Emploi-Quebec KRG-მუშაობა Λαϊκή εργασία ARK-Emploi-Quebec	Regional Child Care (HRDC) შვიდობის სახლი Aide Régionale à l'enfance (DRHC)	ბიჯი TOTAL
\$		\$	\$	\$
3,254,767	1,804,358	307,040	1,390,772	–
–	–	126,133	–	126,133
37,500	–	–	–	37,500
39,988	–	–	–	39,988
225,000	–	–	–	225,000
18,738	–	74,000	–	92,738
155,188	–	–	–	155,188
–	–	–	–	0
3,731,181	1,804,358	507,173	1,390,772	7,433,484
1,842,673	1,176,739	292,965	–	3,312,377
159,551	67,057	51,383	–	277,991
210,130	5,068	10,214	–	225,412
–	–	–	–	0
40,381	8,226	2,388	–	50,995
–	–	–	–	0
–	–	–	–	0
59,841	43,962	7,556	–	111,359
–	–	–	–	0
249,054	116,907	45,415	–	411,376
128,537	106,605	33,141	–	268,283
9,600	45,636	–	–	55,236
–	–	–	–	0
–	–	–	–	0
42,043	9,426	3,453	–	54,922
327,440	215,245	56,878	–	599,563
4,724	–	–	–	0
622,338	–	–	–	622,338
34,869	9,487	3,780	678,197	726,333
–	–	–	–	0
–	–	–	712,575	712,575
3,731,181	1,804,358	507,173	1,390,772	7,428,760
0	0	0	0	0

