



ᑭᑎᑕᑦ ᓂᓄᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕ  
Administration régionale Kativik  
Kativik Regional Government

# 2009-2010

ᐱᓄᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕ ᐱᓄᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕ • RAPPORT ANNUEL • ANNUAL REPORT



ᐱᓄᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕ, ᐱᓄᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕ,  
ᐱᓄᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕ ᐱᓄᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕᓕ

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

EMPLOYMENT, TRAINING, INCOME SUPPORT AND  
CHILDCARE DEPARTMENT





ᑲᑎᐱᑦ ᓄᓇᓕᓕᐱᑦ ᑲᓴᐱᑦ  
Administration régionale Kativik  
Kativik Regional Government

ᐱᓇᓯᐱᑦ ᐱᓕᓂᑦ, ᐱᓯᐅᑦ ᐱᓕᓂᑦ, ᓂᑦᓯᐸᓕᓂᑦ  
ᐃᑲᓴᓯᐅᓕᓂᑦ ᐱᓴᐱᓂᑦ ᐱᓇᓯᐱᑦ

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

Employment, Training, Income Support  
and Childcare Department

|                         |    |
|-------------------------|----|
| ᐃᓂᓕᓯᓂᑦ .....            | 3  |
| TABLE DES MATIÈRES..... | 41 |
| TABLE OF CONTENTS.....  | 77 |



# ᐃᐃᑦᑦᑦ

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                               | 5  |
| ᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                                  | 6  |
| ᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                 | 8  |
| ᐃᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                       | 9  |
| ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                                       | 10 |
| ᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....      | 10 |
| ᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                      | 10 |
| ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....       | 10 |
| ᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                                | 11 |
| ᐃᑦᑦᑦᑦᑦ .....                                          | 11 |
| ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                  | 12 |
| ᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....       | 12 |
| ᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....   | 12 |
| ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....   | 12 |
| ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....   | 13 |
| ᐃᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ..... | 13 |
| ᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                       | 13 |
| ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....               | 14 |
| ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                                       | 14 |
| ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                    | 14 |
| ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                              | 14 |
| ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                         | 15 |
| ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                                        | 15 |
| ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                                        | 16 |
| ᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....              | 16 |
| ᐃᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                     | 17 |
| ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                              | 17 |
| ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                   | 19 |
| ᐃᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                                   | 20 |
| ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦ .....      | 21 |
| ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....                       | 21 |
| ᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....            | 21 |
| ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....               | 21 |
| ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ ᐃᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦᑦ .....              | 21 |

[illegible]







[illegible][illegible]

ᐱᕈ ᐃᓚᑦᑐᔪ,  
ᑲᑎᐱᔪ ᑲᑦᓴᔪᑦ ᑖᕈᐱᑦᑎᕈᔭᑯ

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









## ᐃᖃᖃᑦᑲᐅᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦ ᐃᐅᐅᑦ ᐱᐊᑦᐅᑦ ᑭᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦ

ᑦᐅᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐃᑦᐅᑦᐅᑦ ᐱᐊᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦ ᐃᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐃᑦᐅᑦᐅᑦ (MESS) ᑦᐅᐅᑦᐅᑦ ᐃᖃᖃᖃᑦᑲᐅᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᑭᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ. ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦ ᐃᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐃᑦᐅᑦᐅᑦ ᐱᐊᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦ ᐃᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦ ᐱᐊᑦᐅᑦᐅᑦ MESS-ᐅᑦ, ᐊᑦᐅᑦ ETISC-ᐅᑦ ᐱᐊᑦᐅᑦ ᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦ ᐃᐅᐅᑦ ᐱᐊᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ.

## ᐃᐅᐅᑦ ᐱᐊᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐱᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐱᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦ

ᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐃᐅᐅᑦ ᑦᐅᑦᐅᑦ, ᑦᐅᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐃᐅᐅᑦ ᐱᐊᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦ ᐱᖃᖃᖃᑦᑲᐅᐅᑦ ᐃᐅᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐱᐊᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐃᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ. ᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦ, ᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐱᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦ ᐱᐊᑦᐅᑦ ᐱᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐱᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐃᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ, ᐱᐊᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦ ᐃᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ. ᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦ.

## ᐃᐅᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦ

ᑦ 2009-ᑦ, ᐃᑦᐅᑦᐅᑦ ᑦᐅᑦᐅᑦ Université Laval ᐃᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐃᐅᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ. ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ ᐃᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ETISC-ᐅᑦ ᐱᐊᑦᐅᑦ, ᐃᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ 1680 ᐃᐅᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦ ᐃᑦᐅᑦ, ᐃᑦᐅᑦᐅᑦ ᐱᑦᐅᑦᐅᑦ ᐃᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ, 21 ᐊᑦᐅᑦ 30% ᐃᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ. ᑦᐅᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐱᖃᖃᖃᑦᑲᐅᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ. ᐃᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ 2000 ᐊᑦᐅᑦ 2005 ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ, ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐃᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦ ᐊᑦᐅᑦ.



ᐊᑦᐅᑦᐅᑦ ᐃᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐃᑦᐅᑦ ᐱᐊᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦ ᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦᐅᑦ.

























Λελυγμεν Δειξτε οτι

[illegible][illegible]

Λελυθ<sup>9</sup>σ<sup>6</sup> Δε<sup>α</sup>σ<sup>4</sup>Ν<sup>ε</sup>ρ<sup>9</sup>σ<sup>6</sup>

[illegible]
$$\Delta \supset \Delta^b b \cap J^c \quad \Delta \subset^a \sigma \nabla \cap^c \rho \sigma^i \supset^c \nabla \dot{\rho}^c$$
[illegible][illegible]
$$\Delta \tau^a \omega^b \ell \cap J^c \quad \Delta \tau^a \sigma \nabla \cap^c \rho \sigma^i \omega^c \quad \nabla \dot{\rho}^c$$
[illegible][illegible]



























ᑭᑎᑭᑦ ᓄᓇᑕᑦᓴᑦ ᑭᓴᓴᓴᑦ  
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

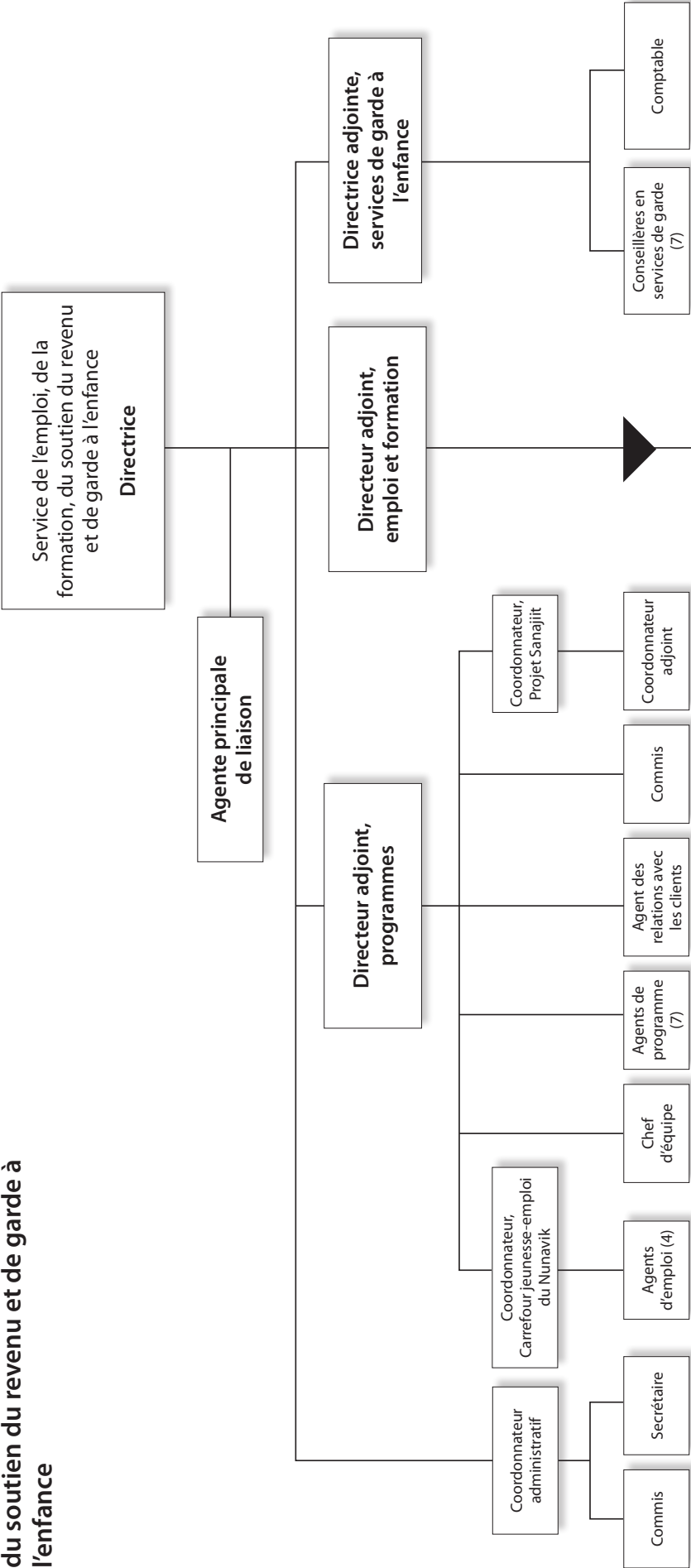
|                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| LISTE D'ABRÉVIATIONS.....                                                                | 43 |
| ORGANIGRAMME .....                                                                       | 44 |
| MOT DE LA PRÉSIDENTE DE L'ARK .....                                                      | 46 |
| MOT DE LA DIRECTRICE DU SERVICE .....                                                    | 47 |
| ENTENTES.....                                                                            | 48 |
| Entente RHDCC–ARK .....                                                                  | 48 |
| Autre entente conclue avec le gouvernement fédéral .....                                 | 48 |
| Ententes MESS–ARK.....                                                                   | 48 |
| Autre entente.....                                                                       | 49 |
| PERSONNEL .....                                                                          | 49 |
| CONSULTATION, COMMUNICATION ET ÉVALUATION.....                                           | 50 |
| Comité régional Kativik de l'emploi et de la formation.....                              | 50 |
| Comité technique d'emploi et de formation Raglan.....                                    | 50 |
| Groupe de travail sur l'apprentissage, la formation et l'embauche .....                  | 50 |
| Comité consultatif des Premières nations et des Inuits relatif au marché du travail..... | 51 |
| Comité technique de développement des ressources humaines inuites .....                  | 51 |
| Étude sur la pauvreté au Nunavik.....                                                    | 51 |
| Table ronde sur les questions autochtones.....                                           | 52 |
| Comité du Programme des cadets .....                                                     | 52 |
| Activités d'orientation de carrière.....                                                 | 52 |
| Plan de communication .....                                                              | 52 |
| SERVICES D'EMPLOI ET DE SOUTIEN DU REVENU .....                                          | 53 |
| Assurance-emploi.....                                                                    | 53 |
| Sécurité de la vieillesse.....                                                           | 54 |
| Régime québécois d'assurance parentale.....                                              | 54 |
| Renforcement des capacités .....                                                         | 55 |
| Soutien du revenu.....                                                                   | 55 |
| Carrefour jeunesse-emploi du Nunavik.....                                                | 57 |
| Inuits vivant en milieu urbain .....                                                     | 58 |
| PROGRAMMES D'EMPLOI, DE FORMATION ET DES SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE.....              | 59 |
| Sources de financement des programmes .....                                              | 59 |
| Ressources humaines et Développement des compétences Canada.....                         | 59 |
| Fonds de revenu consolidé .....                                                          | 59 |
| Fonds de l'assurance-emploi.....                                                         | 59 |

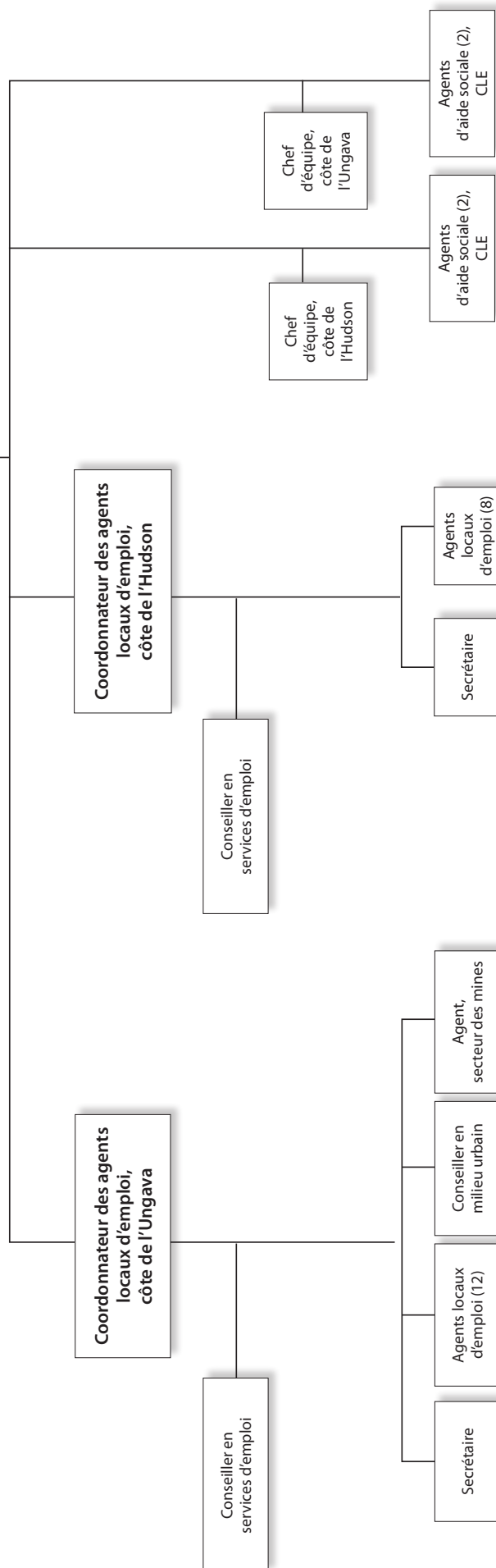
|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Fonds des programmes territoriaux.....                              | 59 |
| Fonds pour les jeunes.....                                          | 60 |
| Fonds pour les personnes handicapées .....                          | 60 |
| Obligation de rendre des comptes.....                               | 60 |
| Partenariats .....                                                  | 61 |
| Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones.....   | 62 |
| Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale .....             | 62 |
| Fonds à temps partiel.....                                          | 62 |
| Fonds destinés à la sécurité du revenu.....                         | 62 |
| Fonds Raglan .....                                                  | 62 |
| Centre local d'emploi pour les Inuits vivant en milieu urbain ..... | 62 |
| Stratégie de développement communautaire Sanarrutik.....            | 62 |
| Programmes .....                                                    | 63 |
| Intégration à l'emploi .....                                        | 63 |
| Formation en milieu de travail .....                                | 63 |
| Achats de formation à temps plein .....                             | 64 |
| Achats de formation à temps partiel .....                           | 64 |
| Défi.....                                                           | 64 |
| Défi à temps partiel.....                                           | 64 |
| L'école avant tout .....                                            | 65 |
| Patrimoine .....                                                    | 65 |
| Aide à l'exécution .....                                            | 65 |
| Projets généraux .....                                              | 65 |
| Plans d'action du client.....                                       | 65 |
| Aide au travail indépendant .....                                   | 66 |
| Bourses d'études du Nunavik .....                                   | 66 |
| Personnes handicapées.....                                          | 66 |
| Participants .....                                                  | 66 |
| Fonds Ilivvik.....                                                  | 68 |
| Programmes territoriaux.....                                        | 68 |
| Services de garde à l'enfance.....                                  | 68 |
| Construction .....                                                  | 68 |
| Communications et technologies.....                                 | 68 |
| Services communautaires.....                                        | 69 |
| Santé, services sociaux et jeunesse .....                           | 69 |
| Mines .....                                                         | 69 |
| Tourisme.....                                                       | 70 |
| SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE.....                                  | 71 |

## 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 la petite enfance                                                        | CPE                |
| 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                |
| Convention de la Baie-James et du Nord québécois                                   | CBJNQ              |
| Corps de police régional Kativik                                                   | CPRK               |
| Emploi-Québec                                                                      | EQ                 |
| 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                |
| 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                |
| Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones                       | PCEA               |
| Régie des rentes du Québec                                                         | RRQ                |
| 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         |

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





## 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. 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.

Il importe cette année d'attirer l'attention sur la réalisation de deux nouvelles ententes concernant les Inuits vivant en milieu urbain. L'ARK faisait valoir depuis nombre d'années que cette clientèle particulière ne recevait pas les services dont elle avait besoin, notamment des services qui reconnaissent et font la promotion de la culture et de la langue inuites. La première entente permet d'accroître le personnel affecté aux services d'emploi et de formation offerts à Montréal depuis 2008, alors que la deuxième entente consiste en la mise sur pied d'une entreprise d'entraînement pédagogique à l'intention des Inuits.

Le Carrefour jeunesse-emploi du Nunavik est une autre initiative du Service qui semble très prometteuse. Le projet, que le Service met actuellement sur pied, offrira de nombreux services qui favoriseront l'intégration socioprofessionnelle des jeunes en les aidant à développer leurs compétences personnelles et professionnelles, à trouver des possibilités d'emploi, à demeurer ou à retourner aux études, ainsi qu'à acquérir le sens de l'entrepreneuriat.

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 continue d'accorder la priorité aux jeunes. Cette année, il a élaboré du matériel à leur intention, dont un documentaire de 42 minutes intitulé *Spark*. Le documentaire vise à sensibiliser les jeunes à l'importance de terminer leurs études et de persévérer pour réaliser leurs rêves.

En collaboration avec divers partenaires, le Service a également terminé cette année la mise à jour d'un plan de formation quinquennal de développement et de formation des ressources humaines pour les sept secteurs visés dans le volet des programmes territoriaux de l'entente conclue entre RHDCC et l'ARK, 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 le tourisme. Au cours des cinq dernières années, les fonds affectés aux programmes territoriaux ont permis de créer plus de 150 emplois et cinq nouvelles entreprises. Il importe également de mentionner que les 14,3 millions de dollars qui ont été investis dans diverses activités de formation ont permis de générer plus de 5 millions de dollars en contribution de la part de divers partenaires.

Enfin, il faut souligner le travail que fait la Section des services de garde à l'enfance pour adapter les ressources pédagogiques à la culture inuite. Ces efforts louables conjugués au projet de nutrition que la Section a lancé dans l'ensemble de la région témoignent de la qualité des services de garde offerts aux enfants. De tels services peuvent, à leur tour, entraîner de nombreux impacts positifs directs et indirects sur l'emploi partout au Nunavik.

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. En 2009-2010, les frais de fonctionnement liés aux activités d'emploi et de formation se sont élevés à 6 303 474 \$, alors que les fonds accordés pour les programmes d'emploi, de formation et de services de garde à l'enfance ont atteint 10 994 854 \$.

Il importe de mentionner qu'il s'agissait en 2009-2010 de la cinquième et dernière année de mise en œuvre de l'entente conclue entre RHDCC et l'ARK. Puisque les négociations relatives au renouvellement de l'entente n'ont pas pu aboutir avant la fin de l'exercice, l'entente actuelle a été prolongée d'une année et sera donc en vigueur pour l'exercice 2010-2011.

### 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.

### 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<sup>er</sup> avril 2004.

Les services et programmes couvrent cinq mandats confiés au 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 1 784 311 \$. 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. Le Service a pu affecter cette année 1 005 471 \$ pour la prestation de ces services et programmes. Les frais de fonctionnement du Service pour ce deuxième mandat se sont élevés à 742 218 \$. 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 concerne le fonctionnement d'un centre d'emploi pour les jeunes, connu sous le nom de Carrefour jeunesse-emploi du Nunavik, dont le budget de fonctionnement est de 800 000 \$. Le cinquième mandat du Service porte sur la prestation des services liés au RQAP et est assorti d'un budget de 26 980 \$.

Il importe également de mentionner que le Service offre de services d'emploi et de formation aux Inuits vivant dans la région de Montréal (entente assortie d'un budget annuel de 55 000 \$) et gère une entente de contribution concernant le projet Tamatumani, laquelle a totalisé 422 277 \$ cette année.

#### Autre entente

En 2009-2010, le Service a poursuivi la mise en œuvre d'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, dans la section intitulée Programmes d'emploi, de formation et des services de garde à l'enfance du présent rapport annuel, les sous-sections suivantes : Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones, Fonds Raglan et Mines.

## PERSONNEL

Le Service comprend quatre sections principales, soit les services d'emploi et de 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 et de soutien du revenu compte 36 postes (incluant les agents locaux d'emploi qui travaillent dans les domaines de l'AE, du soutien du revenu, du RQAP et de la SV dans chacune des communautés de la région). La section des programmes d'emploi et de formation compte 11 postes et celle des services de garde à l'enfance neuf. La section de l'administration compte, elle aussi, neuf postes. Un organigramme du Service apparaît aux pages 44 et 45 du présent rapport annuel.



Personnel de la Section des programmes d'emploi et de formation.

## CONSULTATION, COMMUNICATION ET ÉVALUATION

En 2009-2010, le Service a siégé à 26 comités : six à l'échelle nationale, dix à l'échelle provinciale, neuf à l'échelle régionale et un en milieu urbain. Les activités de certains de ces comités sont brièvement décrites ci-après.

### Comité régional Kativik de l'emploi et de la formation

Le KRETC est une structure de consultation à laquelle participent tous les organismes régionaux, afin de déterminer les priorités en matière de formation professionnelle et de formation en milieu de travail, ainsi que les activités devant être mises en œuvre. Le KRETC contribue grandement au succès du Service dans ce domaine. Un représentant de chacun des organismes publics suivants siège au KRETC : l'Institut culturel Avataq, la CSK (éducation aux adultes et services aux étudiants), la FCNQ, Taqramiut Nipingat inc., la Régie régionale de la santé et des services sociaux Nunavik, le Centre local de développement Kativik, 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, lesquelles valent plus de 12 millions de dollars. Plus précisément, 18 organismes réaliseront 103 projets de formation au cours de la prochaine année. Le Conseil de l'ARK a approuvé ces projets lors de son assemblée tenue en février.



Projet Tamatumani :  
agente des  
ressources humaines  
et enseignantes  
(environnement et  
français) à la mine  
Raglan.

### 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. Pour de plus amples renseignements sur le projet Tamatumani, le lecteur est prié de consulter, dans la section intitulée Programmes d'emploi, de formation et des services de garde à l'enfance du présent rapport annuel, les sous-sections suivantes : Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones, Fonds Raglan et Mines.

### Groupe de travail sur l'apprentissage, la formation et l'embauche

Le Service participe à un groupe de travail du Conseil des ressources humaines autochtones axé sur l'apprentissage, la formation et l'embauche. Le but du groupe de travail est de sensibiliser les organismes régionaux, provinciaux et nationaux aux difficultés que présente le marché du travail des Premières nations et des Inuits. Le groupe de travail assure également la liaison entre les divers intervenants. Il a mis l'accent cette année sur l'élaboration d'une stratégie d'apprentissage.

### Comité consultatif des Premières nations et des Inuits relatif au marché du travail

Le MESS a récemment créé ce comité à la demande des intervenants autochtones. Le comité consultatif fournit une tribune permettant de réviser les politiques et les programmes d'emploi et de formation du MESS et de formuler des recommandations. Il permet au Service de faire connaître au gouvernement du Québec sa vision et sa connaissance spécialisée du marché du travail des Inuits.

### Comité technique de développement des ressources humaines inuites

Dirigé par Inuit Tapiriit Kanatami, 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 cette année de faire pression auprès du gouvernement canadien, afin d'obtenir les fonds nécessaires pour offrir des services adéquats aux Inuits vivant à Montréal. Il a également suivi l'élaboration de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones. Les membres du Comité se sont rencontrés deux fois cette année et ont tenu des conférences téléphoniques tous les mois.

### Étude sur la pauvreté au Nunavik

En mai 2009, l'Université Laval a publié un état des connaissances sur la pauvreté au Nunavik. Le rapport, qui a été commandé par le Service, indique que 1 680 Nunavimmiuts ont un faible revenu et que, selon les indicateurs les plus sévères, la pauvreté toucherait de 21 à 30 % des ménages. Ces proportions sont jusqu'à trois fois plus élevées que celles observées pour le Québec. Les familles monoparentales et les aînés sont parmi les plus touchés par la pauvreté. Il est aussi mentionné que la proportion de ménages vivant dans la pauvreté a augmenté entre les années 2000 et 2005. L'état des connaissances constitue une première étape de recherche. L'ARK s'appuiera ensuite sur les commentaires des résidents et la participation d'autres organismes régionaux pour élaborer une stratégie de lutte contre la pauvreté, afin d'améliorer les conditions de vie des personnes dans le besoin.



Cours de perfectionnement annuel offert à Kangiqsujuaq à l'intention des agents locaux d'emploi de la côte de l'Ungava.

### Table ronde sur les questions autochtones

La CCQ dirige une table ronde qui a pour mandat 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.

### Comité du Programme des cadets

Le comité a été créé à la fin de 2007 afin de planifier et de mettre en œuvre un programme de cadets pour le CPRK. Les activités du programme visent à encourager les jeunes à devenir des citoyens responsables et, ultérieurement, à considérer faire carrière au sein du CPRK. Le comité est composé de représentants du Service, du CPRK, de la CSK, du ministère de la Sécurité publique et de l'École nationale de police du Québec. Des camps de cadets ont été organisés l'été dernier à Inukjuak, à Kuujuaq et à Kangiqsualujuaq. De plus, certains agents du CPRK ont reçu de la formation en vue d'être animateurs de cadets. Enfin, le comité a participé à des discussions préliminaires visant à déterminer la faisabilité d'offrir dans la région un programme de technique policière de niveau collégial.

### Activités d'orientation de carrière

Dans le cadre d'un programme du Service intitulé Défi, les agents locaux d'emploi diffusent de l'information sur les possibilités d'emploi d'été et font le suivi auprès des personnes qui postulent des emplois dans leur communauté. Ces efforts ont pour but d'aider les jeunes à acquérir une expérience de travail qui les aidera à planifier leur carrière.

Cette année, le Service a participé à deux projets de production de vidéo concernant la planification des carrières. Le premier, un documentaire de 42 minutes intitulé *Spark*, répond à une des recommandations formulées lors du Colloque sur l'intégration des jeunes qui a eu lieu en 2007. Le documentaire transmet un message positif aux jeunes sur la confiance en soi et la persévérance, et est déjà présenté dans les écoles. Le Service a financé la production d'un deuxième documentaire portant cette fois sur les modèles d'identification de la région. Cette vidéo sera prête à être présentée aux jeunes au printemps 2010.

### Plan de communication

Le Service a renouvelé cette année son plan de communication. Ce plan, qui sera mis en œuvre au cours des cinq prochaines années, vise un large éventail de clientèles cibles (incluant les Nunavimmiuts, les clients inuits en milieu urbain, les employeurs et les employés du Service) que le Service devrait tenir régulièrement informées.

## SERVICES D'EMPLOI ET DE SOUTIEN DU REVENU

Par l'entremise de ses agents locaux d'emploi, le Service offre les services suivants dans l'ensemble du Nunavik et aux Inuits vivant en milieu urbain : AE, soutien du revenu, RQAP et SV. Il fournit aussi de l'aide aux particuliers pour la recherche d'emploi, l'établissement d'objectifs de formation et les demandes de numéro d'assurance sociale, et fournit des renseignements sur les normes du travail et les droits de la personne.



| Statistiques des rapports |      |          |                |               |                 |            |            |                       |            |            |                   |
|---------------------------|------|----------|----------------|---------------|-----------------|------------|------------|-----------------------|------------|------------|-------------------|
| Communauté                | Sem. | Rapports | Plans d'action | Demandes d'AE | Offres d'emploi | NAS        | SV         | Certificats de naiss. | RQAP       | RRQ        | Alloc. familiales |
| Akulivik                  | 52   | 52       | 3              | 22            | 17              | 17         | 10         | 53                    | 18         | 15         | 70                |
| Aupaluk                   | 52   | 9        | 0              | 3             | 2               | 2          | 0          | 6                     | 0          | 0          | 5                 |
| Inukjuak                  | 52   | 52       | 0              | 418           | 64              | 48         | 76         | 133                   | 92         | 6          | 108               |
| Ivujivik                  | 52   | 46       | 0              | 19            | 0               | 9          | 4          | 19                    | 2          | 0          | 23                |
| Kangiqsualujjuaq          | 52   | 45       | 0              | 232           | 0               | 25         | 20         | 6                     | 20         | 3          | 6                 |
| Kangiqsujuaq              | 52   | 44       | 0              | 128           | 16              | 22         | 19         | 24                    | 14         | 1          | 21                |
| Kangirsuk                 | 52   | 45       | 18             | 183           | 105             | 36         | 31         | 92                    | 68         | 65         | 99                |
| Kuujjuaq                  | 52   | 52       | 2              | 251           | 279             | 56         | 7          | 87                    | 17         | 17         | 34                |
| Kuujjuarapik              | 52   | 49       | 0              | 88            | 66              | 27         | 4          | 51                    | 8          | 0          | 16                |
| Montréal                  | 52   | 19       | 25             | 6             | 10              | 0          | 30         | 1                     | 0          | 0          | 0                 |
| Puvirnituq                | 52   | 44       | 12             | 266           | 309             | 34         | 47         | 52                    | 23         | 0          | 59                |
| Quaqtaq                   | 52   | 3        | 1              | 8             | 3               | 1          | 1          | 1                     | 0          | 6          | 3                 |
| Salluit                   | 52   | 45       | 1              | 129           | 9               | 44         | 41         | 47                    | 33         | 1          | 75                |
| Tasiujaq                  | 52   | 0        | 0              | 0             | 0               | 0          | 0          | 0                     | 0          | 0          | 0                 |
| Umiujaq                   | 52   | 52       | 21             | 78            | 10              | 29         | 28         | 52                    | 17         | 31         | 26                |
| <b>Total</b>              |      |          | <b>83</b>      | <b>1 831</b>  | <b>890</b>      | <b>350</b> | <b>318</b> | <b>624</b>            | <b>312</b> | <b>145</b> | <b>536</b>        |

### 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 dans chaque communauté.

Le nombre de prestataires d'AE au Nunavik a augmenté de 7 % cette année, passant de 367 en 2008-2009 à 392. La moyenne régionale masque toutefois des écarts importants dans certaines communautés. Plus précisément, le nombre de prestataires d'AE à Akulivik a baissé considérablement, alors qu'à Ivujivik et à Kangiqsualujjuaq le nombre de prestataires a augmenté significativement. Ces écarts s'expliquent en partie par le fait que le gouvernement fédéral a assoupli temporairement les critères d'admissibilité en vue de stimuler l'économie. Il importe néanmoins de noter que la somme reçue en moyenne par les prestataires a diminué considérablement cette année, passant de 5 140 \$ en 2008-2009 à 4 587 \$.

| Communauté      | Prestataires | Total des prestations (\$) |
|-----------------|--------------|----------------------------|
| Akulivik        | moins de 10  | 24 974                     |
| Aupaluk         | moins de 10  | 12 645                     |
| Inukjuak        | 60           | 235 402                    |
| Ivujivik        | 10           | 54 534                     |
| Kangiqsualujuaq | 38           | 219 261                    |
| Kangiqsujuaq    | 21           | 85 371                     |
| Kangirsuk       | 13           | 52 780                     |
| Kuujuaq         | 66           | 290 545                    |
| Kuujuarapik     | 71           | 390 408                    |
| Puvirnituq      | 33           | 122 088                    |
| Quaqtaq         | 10           | 23 501                     |
| Salluit         | 35           | 186 604                    |
| Tasiujaq        | moins de 10  | 12 023                     |
| Umiujaq         | 18           | 88 179                     |
| <b>Total</b>    | <b>392</b>   | <b>1 798 315</b>           |

### Sécurité de la vieillesse

Le Service participe également à la prestation des services de la SV au Nunavik. En 2009-2010, 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 2009-2010, 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 néanmoins 1 050,68 \$ par mois.

### 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 2009-2010, le nombre de prestataires est demeuré stable. Au total, 1 878 763 \$ ont été versés en prestations, ce qui représente une moyenne de 10 797 \$ 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.

| Dossiers actifs du RQAP, selon le type de prestations |           |                      |                      |
|-------------------------------------------------------|-----------|----------------------|----------------------|
| Communauté                                            | Adoption  | Maternité/parentales | Paternité/parentales |
| Akulivik                                              | 2         | 3                    | 0                    |
| Aupaluk                                               | 1         | 0                    | 0                    |
| Inukjuak                                              | 5         | 12                   | 0                    |
| Ivujivik                                              | 0         | 2                    | 0                    |
| Kangiqsualujuaq                                       | 0         | 6                    | 0                    |
| Kangiqsujuaq                                          | 1         | 5                    | 2                    |
| Kangirsuk                                             | 2         | 8                    | 0                    |
| Kuujuaq                                               | 5         | 27                   | 14                   |
| Kuujuarapik                                           | 0         | 16                   | 4                    |
| Puvirnituq                                            | 2         | 25                   | 1                    |
| Quaqtaq                                               | 1         | 2                    | 2                    |
| Salluit                                               | 0         | 7                    | 6                    |
| Tasiujaq                                              | 1         | 3                    | 0                    |
| Umiujaq                                               | 2         | 6                    | 1                    |
| <b>Total</b>                                          | <b>22</b> | <b>122</b>           | <b>30</b>            |

### Renforcement des capacités

Cette année, deux ateliers ont été organisés. Un premier atelier portant sur l'organisation du travail et la gestion du temps a eu lieu en octobre 2009 à Kangiqsujuaq pour les agents locaux d'emploi de la côte de l'Ungava et à Inukjuak pour les agents locaux d'emploi de la côte de l'Hudson. À Inukjuak, le Centre de formation Nunavimmi Pigiursavik a également été visité. En février 2010, un deuxième atelier a eu lieu à Kuujuaq à l'intention de tous les agents locaux d'emploi. Intitulé *Les Cercles d'accompagnement* et portant sur la planification des carrières, l'atelier a été organisé en collaboration avec le Conseil des ressources humaines autochtones. Les agents locaux d'emploi ont reçu de l'information sur les techniques de counseling adaptées et d'autres outils. De plus, à la demande de nombreux agents locaux d'emploi, deux conférences téléphoniques ont été organisées, afin de passer en revue certains formulaires des gouvernements du Québec et du Canada.

Tout au long de l'année, des conseillers en services d'emploi ont offert du soutien individuel et de la formation aux agents locaux d'emploi dans leur communauté. Le soutien et la formation leur ont été offerts de manière informelle, par l'entremise de discussions sur le travail quotidien, les problèmes qui surviennent et les pistes de solution. Le Service aimerait, comme prochaine étape, élaborer de la documentation de référence à l'intention des agents locaux d'emploi. Le soutien initial qui a été offert cette année devrait également permettre de déterminer les besoins de formation dans un avenir rapproché, lesquels seront intégrés dans un plan de formation pluriannuel.

### Soutien du revenu

Depuis dix ans, le Service aide le MESS à stimuler l'emploi et à développer la main-d'œuvre, ainsi qu'à combattre le chômage, l'exclusion et la pauvreté en vue de favoriser la croissance économique et sociale. Conformément à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, le gouvernement du Québec offre deux programmes d'aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles dont les revenus sont insuffisants pour satisfaire à leurs besoins. Les prestations sont versées conformément à la réglementation provinciale.

Le Programme de solidarité sociale vise les personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi, ainsi que les membres de leur famille. Il vise à favoriser la participation sociale de ces personnes et leur

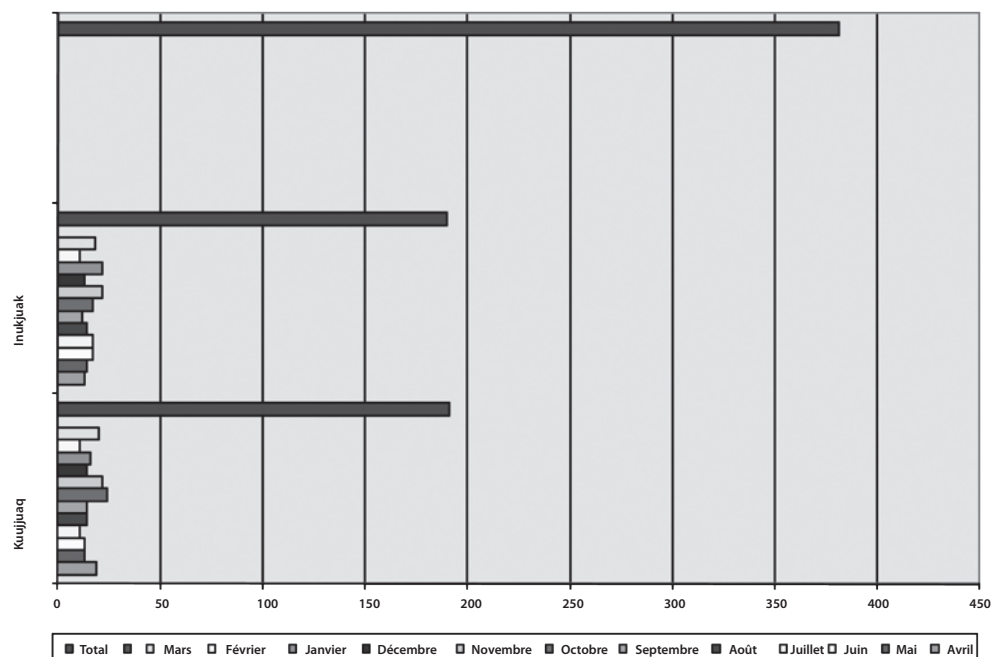
contribution active à la société. Le Programme d'aide sociale vise, pour sa part, à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes qui ne présentent pas de contraintes sévères à l'emploi. Il vise aussi à les encourager à exercer des activités favorisant leur intégration en emploi ou leur participation sociale et communautaire. Il importe de mentionner que les possibilités d'emploi dans certaines communautés sont limitées. C'est pourquoi un certain nombre des clients du Service ont particulièrement de la difficulté à intégrer le marché du travail et à conserver leur emploi. En 2009-2010, le Service a traité 381 nouvelles demandes d'aide de dernier recours. Tous les mois, il y avait en moyenne 398 dossiers actifs et 755 personnes qui ont reçu de l'aide. La somme totale des prestations versées cette année en aide de dernier recours s'élève à 3 292 757 \$.

Cette année, le Service a réussi à appliquer les normes de qualité de services établies par le MESS. La prestation efficace de services équitables et professionnels aux Nunavimmiuts a été une priorité quotidienne. De la formation a également été offerte aux employés afin de les aider à exécuter adéquatement leurs tâches et à s'adapter aux modifications qu'a apportées le MESS aux procédures, aux formulaires et au système informatique.

| Prestataires d'aide de dernier recours (adultes et enfants), par communauté, par mois |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                                                                                       | Avril      | Mai        | Juin       | Juillet    | Août       | Septembre  | Octobre    | Novembre   | Décembre   | Janvier    | Février    | Mars       |
| Kuujjuaq                                                                              | 47         | 48         | 51         | 53         | 54         | 57         | 52         | 54         | 63         | 63         | 59         | 58         |
| Kangiqsualujjuaq                                                                      | 97         | 90         | 91         | 85         | 94         | 94         | 90         | 91         | 92         | 92         | 78         | 87         |
| Tasiujaq                                                                              | 5          | 6          | 6          | 10         | 12         | 11         | 11         | 11         | 10         | 10         | 11         | 5          |
| Aupaluk                                                                               | 2          | 2          | 2          | 8          | 6          | 2          | 2          | 2          | 5          | 4          | 2          | 2          |
| Kangirsuk                                                                             | 12         | 13         | 12         | 11         | 13         | 13         | 11         | 10         | 13         | 13         | 12         | 11         |
| Quaqtaq                                                                               | 7          | 3          | 8          | 8          | 8          | 8          | 4          | 4          | 4          | 3          | 3          | 3          |
| Kangiqsujuaq                                                                          | 17         | 26         | 28         | 23         | 7          | 8          | 8          | 13         | 15         | 19         | 21         | 20         |
| Salluit                                                                               | 38         | 65         | 75         | 73         | 14         | 10         | 22         | 36         | 52         | 75         | 76         | 82         |
| Ivujivik                                                                              | 22         | 11         | 17         | 17         | 18         | 18         | 16         | 15         | 15         | 12         | 8          | 8          |
| Akulivik                                                                              | 82         | 75         | 75         | 71         | 64         | 61         | 61         | 65         | 55         | 52         | 50         | 53         |
| Puvirnituq                                                                            | 110        | 97         | 93         | 92         | 85         | 85         | 86         | 82         | 82         | 80         | 89         | 83         |
| Inukjuak                                                                              | 279        | 255        | 264        | 276        | 298        | 291        | 285        | 283        | 279        | 282        | 270        | 267        |
| Umiujaq                                                                               | 38         | 38         | 39         | 38         | 37         | 37         | 41         | 40         | 38         | 35         | 39         | 39         |
| Kuujjuarapik                                                                          | 32         | 31         | 30         | 31         | 30         | 26         | 22         | 24         | 24         | 34         | 34         | 34         |
| <b>Total</b>                                                                          | <b>788</b> | <b>760</b> | <b>791</b> | <b>796</b> | <b>740</b> | <b>721</b> | <b>711</b> | <b>730</b> | <b>747</b> | <b>774</b> | <b>752</b> | <b>752</b> |

| Dossiers actifs d'aide de dernier recours, par mois, par CLE |            |            |
|--------------------------------------------------------------|------------|------------|
|                                                              | Kuuujuaq   | Inukjuak   |
| Avril                                                        | 143        | 275        |
| Mai                                                          | 145        | 266        |
| Juin                                                         | 153        | 272        |
| Juillet                                                      | 148        | 273        |
| Août                                                         | 117        | 275        |
| Septembre                                                    | 114        | 268        |
| Octobre                                                      | 107        | 259        |
| Novembre                                                     | 118        | 258        |
| Décembre                                                     | 136        | 253        |
| Janvier                                                      | 144        | 255        |
| Février                                                      | 139        | 256        |
| Mars                                                         | 138        | 258        |
| <b>Moyenne</b>                                               | <b>134</b> | <b>264</b> |

## Nouvelles demandes 2009-2010



## Carrefour jeunesse-emploi du Nunavik

Le Carrefour jeunesse-emploi du Nunavik favorise l'intégration socioprofessionnelle des jeunes adultes âgés de 16 à 35 ans. Le projet, que le Service met actuellement sur pied, offrira de nombreux services qui favoriseront l'intégration socioprofessionnelle des jeunes en les aidant à développer leurs compétences personnelles et professionnelles, à trouver des possibilités d'emploi, à demeurer ou à retourner aux études, ainsi qu'à acquérir le sens de l'entrepreneuriat. À cet effet, un bureau a déjà été ouvert à Kuuujuaq et d'autres sont prévus à Salluit, à Puvirnituq et à Inukjuak. Enfin, le Service mise sur des partenariats locaux et régionaux, afin de mettre en œuvre des projets novateurs qui visent le succès.

### **Inuits vivant en milieu urbain**

Les Nunavimmiuts connaissent un peu Montréal. Bon nombre d'entre eux s'y rendent chaque année pour recevoir des soins de santé et divers organismes inuits (tels que la Société Makivik, la CSK, l'Institut culturel Avataq, Air Inuit, la FCNQ et Taqramiut Nipingat inc.) y ont des bureaux. Des milliers d'Inuits vont également à Montréal chaque année pour magasiner, passer des vacances et se reposer.

En juin 2008, le Service a ouvert un centre local d'emploi à Montréal pour aider les Inuits vivant en milieu urbain à améliorer leur employabilité et à trouver du travail. Le centre, qui est installé dans le CLE de Verdun, est financé dans le cadre d'une entente triennale conclue avec le MESS. De plus, le Service a reçu au début de 2010 des fonds de RHDCC pour réaliser deux projets pilotes complémentaires. Le premier vise à accroître le personnel à Verdun, afin que les meilleurs services d'emploi et de formation possible puissent être offerts en milieu urbain. Le deuxième consiste en la mise sur pied d'une entreprise d'entraînement pédagogique où les Inuits provenant de n'importe quelle région du Canada peuvent accroître leur niveau de compétences professionnelles essentielles dans le but de trouver du travail et devenir autonome tant sur le plan personnel que professionnel. Les deux projets pilotes totalisent près d'un million de dollars.

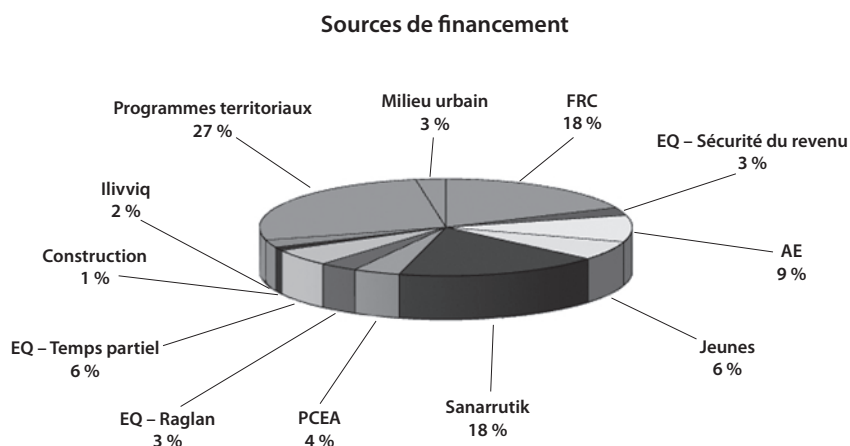


Personnel offrant des services d'emploi et de formation aux Inuits en milieu urbain.

## 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 2009-2010 est indiquée dans le graphique qui suit.



### Ressources humaines et Développement des compétences Canada

L'entente quinquennale qu'ont conclue RHDCC et l'ARK prévoit le versement de fonds dans les cinq catégories suivantes :

#### Fonds de revenu consolidé

Le FRC est normalement la plus importante source de financement du Service. En 2009-2010, les contributions provenant du FRC ont atteint 2 320 921 \$ et ont été réparties entre 2 080 participants, en vertu de 177 ententes, ce qui représente en moyenne 1 116 \$ par participant.

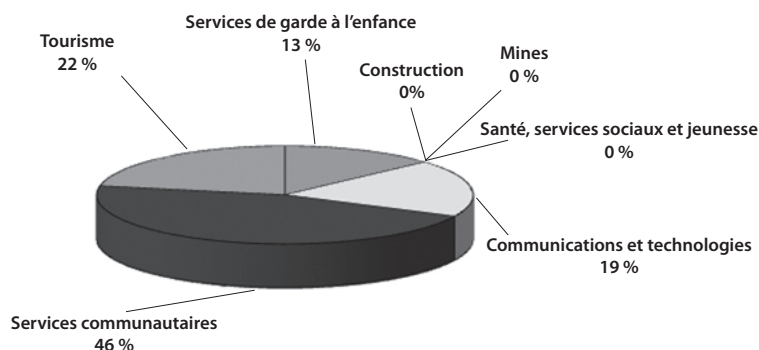
#### Fonds de l'assurance-emploi

Les contributions provenant du Fonds de l'AE ont atteint cette année 1 122 229 \$ et ont été réparties entre 313 participants, en vertu de 84 ententes, ce qui représente en moyenne 3 585 \$ 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 2009-2010, les contributions provenant du Fonds des programmes territoriaux ont atteint 3 375 300 \$ et ont été réparties entre 1 682 participants en vertu de 81 ententes, ce qui représente en moyenne 2 007 \$ 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 2009-2010, le montant minimal annuel prévu au budget était de 804 005 \$. Le Service a dépensé la majorité de cette somme, soit 731 246 \$, pour le programme Défi. Le reste des fonds a servi à financer les programmes suivants : Patrimoine, L'école avant tout, Projets généraux, Plans d'action du client et Bourses d'études du Nunavik. Les fonds ont été répartis entre 913 participants en vertu de 71 ententes, ce qui représente en moyenne 881 \$ par participant.

### 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 2009-2010, la somme de 17 199 \$ a été dépensée à l'intention de quatre participants, ce qui représente en moyenne 4 300 \$ 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 transmis à RHDCC 3 012 dossiers complets.

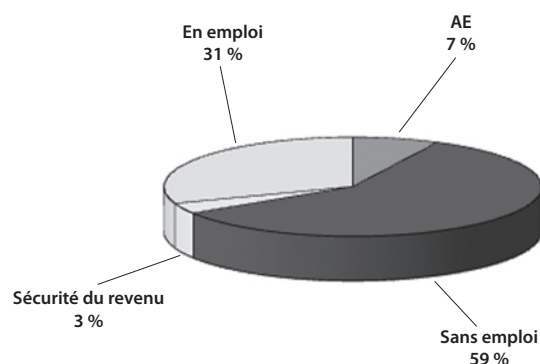
Les dossiers transmis à RHDCC contenaient les renseignements suivants : nom et prénom, date de naissance, sexe, adresse, statut des participants au début de l'emploi ou de l'activité de formation et

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.

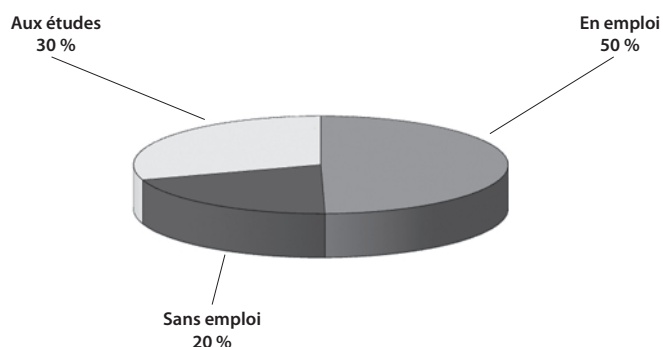


Les agents locaux d'emploi de l'ensemble du Nunavik à une séance de formation organisée à Kuujuaq.

## 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 2009-2010. Les contributions en nature ne sont pas indiquées.

| Partenariats financiers dans le cadre du financement provenant de RHDCC en 2009-2010 |                         |                                    |                               |                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Programme                                                                            | Ententes de partenariat | Contributions des partenaires (\$) | Contributions du Service (\$) | Total (\$)        |
| Formation en milieu de travail                                                       | 62                      | 3 770 326                          | 1 643 903                     | 5 414 229         |
| Achats de formation à temps plein                                                    | 14                      | 1 103 858                          | 2 387 817                     | 3 491 675         |
| Achats de formation à temps partiel                                                  | 62                      | 1 339 915                          | 2 174 424                     | 3 514 339         |
| Défi                                                                                 | 62                      | 716 203 \$                         | 807 253                       | 1 523 456         |
| L'école avant tout                                                                   | 1                       | 99 750                             | 99 750                        | 199 500           |
| Aide à l'exécution                                                                   | 11                      | 655 415                            | 878 070                       | 1 533 485         |
| Projets généraux                                                                     | 24                      | 367 927                            | 358 621                       | 726 548           |
| <b>Total</b>                                                                         | <b>236</b>              | <b>8 053 394</b>                   | <b>8 349 838</b>              | <b>16 403 232</b> |

## Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones

Le Service participe 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, de Xstrata Nickel et du MESS. La somme de 341 430 \$ provenant du PCEA a été engagée au cours de l'année et a ciblé 196 participants dans le cadre de 14 ententes différentes, ce qui représente en moyenne 1 742 \$ par participant.

## Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

### Fonds à temps partiel

En 2009-2010, la contribution du MESS s'est élevée à 805 471 \$ et a permis d'atteindre 1 910 participants, par l'entremise de 53 ententes, ce qui représente en moyenne 422 \$ par participant. Voici quelques-unes des activités que le Service a financées grâce à la contribution du MESS : cours de premiers soins et compétences traditionnelles.

### 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 200 000 \$ et a permis au Service d'atteindre 80 participants, par l'entremise de 30 ententes, ce qui représente en moyenne 2 500 \$ par participant.

### Fonds Raglan

La somme de 422 277 \$ 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 186 participants, par l'entremise de 12 ententes, ce qui représente en moyenne 2 270 \$ par participant.

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

En juin 2008, le Service a ouvert un CLE à Montréal, afin d'aider les Inuits vivant en milieu urbain à améliorer leur employabilité et de leur offrir des services connexes. Le MESS fournit les ressources financières annuelles nécessaires (55 000 \$). Depuis presque deux ans d'activités, plus de 150 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.

## 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 2009-2010 marquait la huitième 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. 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 2009-2010 ont atteint 2 250 207 \$. Dans le cadre de la Stratégie, le Service est chargé de recevoir les demandes de projet provenant des villages



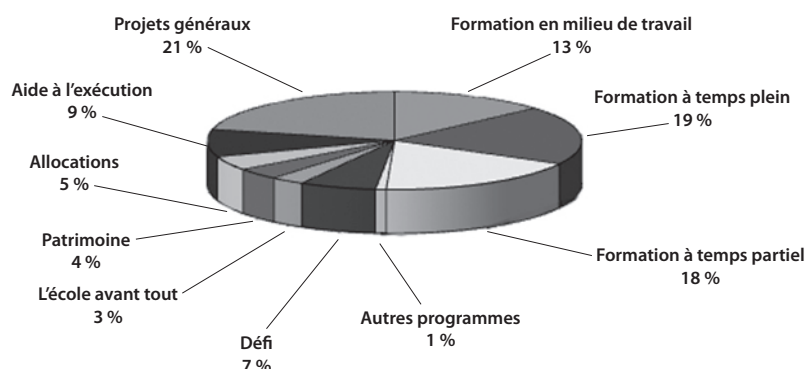
Les agentes locales d'emploi de la côte de l'Ungava ont profité de leur séjour de formation à Kangisujuaq pour aller à la pêche aux moules.

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.

Cette année notamment, de nouveaux critères d'admissibilité aux programmes ont été définis, approuvés et appliqués. Par conséquent, la reddition de comptes est maintenant plus simple et suit de plus près les états financiers de chaque village nordique.

## 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.

### 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 2009-2010, la somme de 1 643 903 \$ a été dépensée dans le cadre de ce programme, par l'entremise de 62 ententes. Les sommes les plus importantes ont été



Formation de perfectionnement organisée à l'intention des gérants municipaux de l'ensemble du Nunavik.

consacrées à l'embauche d'employés pour l'Association des hommes Unaaq d'Inukjuak, à l'emploi de techniciens du comportement dans les écoles de chacune des communautés et à l'emploi du personnel pour la Coopérative de services financiers du Nunavik 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 ceux 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 48 dossiers actifs. La somme totale versée s'est élevée à 2 387 817 \$. 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 Kangiqsualujuaq, d'Umiujaq et de Puvirnituq, ainsi qu'à la formation en nutrition dans les CPE. Des fonds ont également été consacrés à la formation de constables spéciaux et de policiers, ainsi qu'à la formation en informatique.

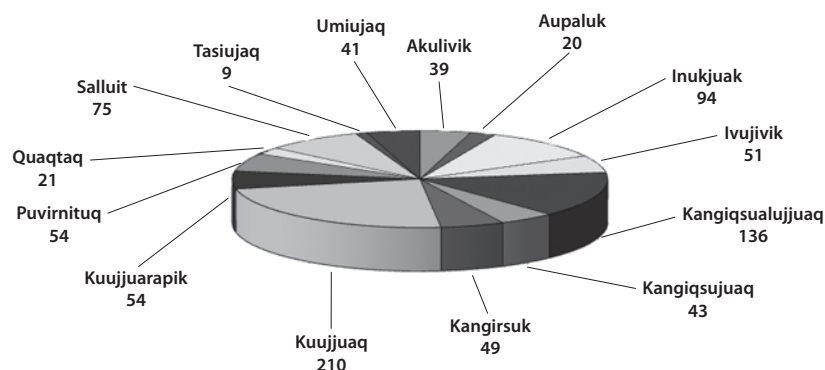
#### Achats de formation à temps partiel

Les objectifs de ce programme sont 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 66 ententes et a touché un large éventail de domaines, dont l'informatique et la technologie de l'information, des activités liées au tourisme et les premiers soins. Les fonds versés dans le cadre de ce programme se sont élevés au total à 2 174 424 \$.

#### 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 2009-2010, les dépenses engagées se sont élevées à 636 538 \$ et ont permis d'atteindre 672 jeunes, ce qui représente en moyenne 947 \$ 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 Commission des normes du travail, les étudiants à temps plein ne peuvent pas travailler plus de 15 heures par semaine durant l'année scolaire. En 2009-2010, les dépenses engagées se sont élevées à 170 985 \$ et ont permis d'atteindre 209 jeunes, ce qui représente en moyenne 818 \$ 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 secondaires. 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 2009-2010, les dépenses engagées se sont élevées à 353 718 \$ et ont permis d'atteindre 873 participants, par l'entremise de six ententes, ce qui représente en moyenne 405 \$ par participant.

### Patrimoine

Ce programme vise à transmettre les connaissances traditionnelles aux jeunes sans emploi 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 2009-2010, les dépenses engagées se sont élevées à 470 798 \$ et ont permis d'atteindre 148 participants, par l'entremise de six ententes. Ainsi, chaque participant a reçu en moyenne 3 181 \$.

### 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 2009-2010, 30 ententes d'une valeur de 1 117 181 \$ ont été mises en œuvre.

### 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 2009-2010, les dépenses engagées se sont élevées à 2 608 828 \$ et ont permis d'atteindre 603 participants, par l'entremise de 47 ententes, ce qui représente en moyenne 4 326 \$ par participant. La majorité de ces ententes ont été financées par la Stratégie de développement communautaire Sanarrutik, laquelle a fourni plus de 2,2 millions 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 2009-2010, les dépenses engagées se sont élevées à 27 377 \$ et ont permis d'atteindre six participants. Une somme additionnelle de 244 902 \$ a été versée en allocations à 152 participants, dont la plupart étaient inscrits à des activités de perfectionnement.



Finissantes d'une formation en gestion de CPE. De gauche à droite : Rhoda Snowball, Jeannie Aragutak, Annie Goguen, Siasi Mangiuk et Elsie Kasudluak. Emily Irqumiaq (absente).

### Aide au travail indépendant

Le programme Aide au travail indépendant vise les personnes qui désirent se lancer en affaires. En 2009-2010, trois personnes ont profité de ce programme, dont les dépenses totales se sont élevées à 45 924 \$.

### 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 cinq étudiants poursuivant des études universitaires et à huit étudiants poursuivant des études collégiales. La somme totale qui a été versée en bourses au cours de l'exercice a atteint 26 600 \$.

### Personnes handicapées

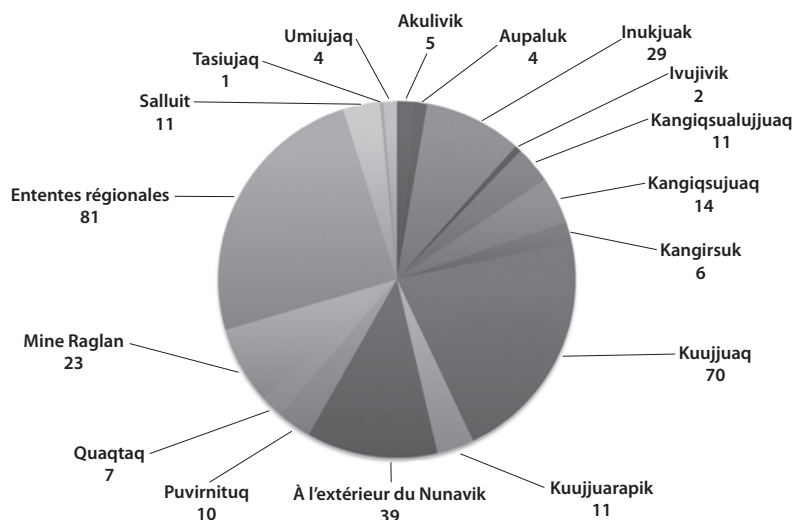
Ce programme vise à aider financièrement les personnes handicapées. En 2009-2010, les dépenses engagées se sont élevées à 11 049 \$ et ont permis d'atteindre deux participants. Des personnes handicapées s'étaient également inscrites à des activités d'autres programmes réguliers. Pour de plus amples renseignements 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 2009-2010, 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.

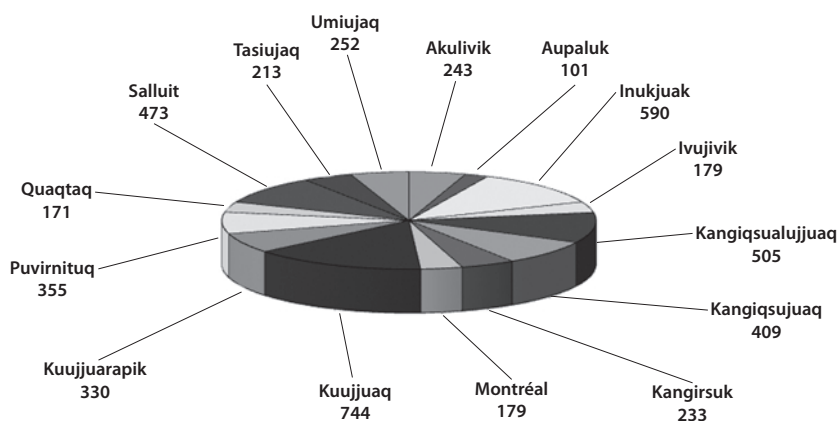
Les graphiques qui suivent indiquent le nombre d'ententes qui ont été approuvées dans chaque communauté du Nunavik, le taux de participation et le nombre de clients.

Ententes par communauté



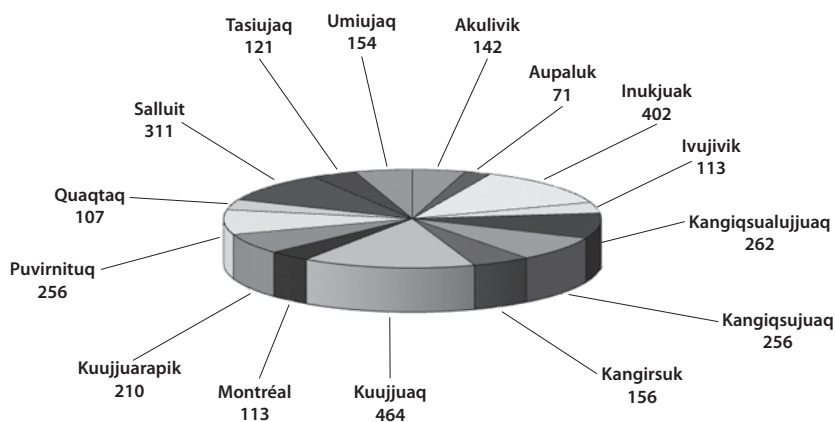
Le nombre d'ententes conclues dans chacune des communautés est un bon indicateur de la taille de la communauté, de son bassin de travailleurs et de l'intérêt manifesté envers les activités d'emploi et de formation. Les activités réalisées à l'extérieur du Nunavik sont principalement liées aux Bourses 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.

**Clients par communauté**



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.



Formation offerte à Kuujuaq aux directrices des CPE.

### 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 2009-2010, 16 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 trois communautés du Nunavik. Quarante-deux 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 Sanajiit aide les travailleurs inuits à acquérir les qualifications nécessaires pour travailler dans l'industrie 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 20 ententes couvrant 51 participants. Le Service a investi au total 174 909 \$ dans ce secteur.

Au total, 108 Inuits ont travaillé dans le secteur de la construction au cours de l'année et ils ont accumulé en moyenne 389 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 13 travailleurs inuits dans les domaines de la charpenterie-menuiserie, ainsi que de la conduite et de la mécanique d'équipement lourd ont chacun réussi à inscrire plus de 860 heures, ce qui les rend admissibles à l'AE.

Les personnes responsables du Projet Sanajiit 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 individualisé 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 près de 700 000 \$ dans l'élaboration de projets en communications et en technologies. Le personnel travaillant dans la branche de la radio et télédiffusion 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 manque de personnel, 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.

#### **Services communautaires**

Un certain nombre d'activités ont encore une fois été réalisées cette année pour favoriser le développement des communautés. L'activité la plus importante a été la mise en œuvre de la stratégie de recrutement du CPRK. Des activités pour les cadets juniors ont été organisées à l'intention des jeunes à Inukjuak, à Kuujuaq et à Kangiqsualujuaq. De plus, les préparatifs visant la réalisation des activités prévues pour les cadets seniors ont été achevés. L'année prochaine sera déterminante pour le développement et la mise en place du Programme des cadets.

D'autres initiatives de formation ont été réalisées dans ce secteur, soit une formation en mécanique de véhicules légers à Kuujuaq, ainsi qu'une formation en mécanique automobile et une formation en entretien des bâtiments nordiques à Inukjuak. En collaboration avec la FCNQ, la Caisse d'économie solidaire Desjardins et la Coopérative de services financiers du Nunavik, une deuxième phase de formation a été offerte aux employés de quatre nouvelles succursales bancaires. Le Service a également versé une contribution pour une troisième 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**

Au cours de l'année, en collaboration avec le Centre de santé Tulattavik de l'Ungava, la CSK et Santé Canada, une formation a été offerte à Kuujuaq aux préposés aux soins nordiques et un certain nombre de participants devraient recevoir leur diplôme d'études secondaires avant la fin de 2010. Bien que les préposés aux soins nordiques soient considérés dans le secteur Santé, services sociaux et jeunesse, il a été possible de tirer les fonds nécessaires d'une autre source au lieu du volet des programmes territoriaux de l'entente conclue entre RHDCC et l'ARK. Un certain nombre d'autres activités de formation sont prévues pour le prochain exercice financier afin que soient utilisés judicieusement les fonds affectés à ce secteur.

#### **Mines**

La formation offerte dans ce secteur est coordonnée par le Comité technique d'emploi et de formation Raglan. En 2009-2010, le Comité a assuré le suivi du 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.



Formation à l'intention des mineurs de fond : participant (Juilie Emataluk, au milieu) et instructeurs.

- Du soutien ou de la formation ont été offerts aux employés inuits, ce qui a permis de renforcer les pratiques en matière d'orientation, la planification de carrière, la sensibilisation aux cultures, la formation linguistique, l'acquisition de compétences essentielles, ainsi que les liens avec les employés et la famille.
- On a encouragé l'engagement continu de tous les intervenants.
- Il a également été convenu de financer en partie la deuxième phase du Projet Sanajit.

Plus de 10 millions de dollars ont été dépensés pour la réalisation des activités susmentionnées. Xstrata Nickel a versé plus de 6 millions de dollars, l'ARK 750 000 \$, le MESS 422 277 \$ et RHDCC 611 430 \$.

### Tourisme

En 2009-2010, les activités du Service liées au tourisme ont encore une fois été très variées. D'abord et avant tout, le Service a appuyé les projets de développement du tourisme communautaire durable dans les communautés d'Umiujaq, d'Inukjuak, de Puvirnituk, de Kangiqsujuaq, de Tasiujaq, de Kuujuaq et de Kangiqsualujuaq. Il a également offert du soutien aux exploitants d'entreprises touristiques et aux intervenants de la région suivants : l'Institut culturel Avataq, le Centre de formation du Nunavik en survie arctique, Aventures arctiques de la FCNQ, l'Association touristique du Nunavik, Aventure Kangiqsujuaq et Cruise North Expeditions (une filiale de la Société Makivik).

Au total, près de 200 Nunavimmiuts ont participé à de la formation sur mesure de différents niveaux. La formation offerte couvrait divers domaines dont la descente guidée de rivières, le kayak de mer, la restauration, les premiers soins en milieu sauvage, la sensibilisation aux cultures et au patrimoine, la sensibilisation aux risques d'avalanches, les activités estivales des bateaux de croisières et le travail de guide. L'Université du Québec à Chicoutimi a réalisé des évaluations de la gestion des risques et, à l'automne, Aventure Écotourisme Québec a décerné à l'ARK son prix Associé par excellence 2009. Ce prix souligne les efforts que déploie l'ARK pour intégrer des normes et des certifications de qualité dans toutes les formations en tourisme.

L'un des éléments les plus importants des activités du Service liées au développement du tourisme communautaire durable continue d'être l'événement *Nunavik Adventure Challenge* (Défis Endurance Nunavik). En partenariat avec le Programme des cadets, quatre défis ont été organisés à Kangiqsualujuaq et à Kangiqsujuaq afin d'établir un profil des activités estivales et hivernales pouvant être offertes. Plus de 80 personnes des quatre coins du Nunavik ont pris part aux défis qui mettaient en vedette le vélo de montagne, l'escalade, la descente en rappel, le kayak, la randonnée pédestre, le ski de fond et la planche à neige. Toujours en ce qui concerne les projets de développement du tourisme communautaire, la troisième phase du projet de Kangiqsujuaq progresse bien. La communauté a accueilli durant l'été les touristes provenant de bateaux de croisière pour une quatrième année consécutive. Par ailleurs, la deuxième phase du projet de Kangiqsualujuaq a été entreprise.

Le Service a accompli cette année des progrès significatifs avec des partenaires internationaux. Plus précisément, il a coordonné une visite du Nunavik pour le magazine *National Geographic Traveller*. Plus de 25 guides, aînés et dirigeants de Kuujuaq, de Kangiqsualujuaq, de Kangirsuk, de Kangiqsujuaq, de

Puvirnituk, d'Inukjuak, d'Umiujaq et de Tasiujaq ont pris part à l'événement au cours duquel le parc national des Pingualuit, le parc national Kuururjuaq et le projet de parc national Tursujuq ont été visités. Enfin, l'ARK a également été l'un des commanditaires importants du 2009 Adventure Travel World Summit (sommet mondial de l'aventure) auquel des représentants de 48 pays ont participé.



Quai à la baie Déception servant aux activités de la mine Raglan. Source : Annette Lacroix

## SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE

En 2009-2010, 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 10 659 842 \$ 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 89,5 % des fonds transférés aux CPE de la région et 28,6 % 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 790 082 \$, 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.



Une parade a été organisée à Quaqtak par le CPE Kamattsiavik dans le cadre des célébrations marquant la semaine des enfants.

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



Célébrations marquant la semaine des enfants au CPE Kamattsiavik de Quaqtak.

chevalier, des petits fruits, 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. Il importe également de mentionner qu'un livre de recettes intégrant les plats proposés dans ces menus est en cours de préparation à l'intention des parents.

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, un cours a été achevé à Umiujaq, ce qui a permis à cinq éducatrices d'obtenir leur attestation. Deux autres cours se sont poursuivis à Kangiqsualujjuaq et à Puvirnituk. 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, une formation sur mesure en gestion a été offerte à la majorité des directeurs des CPE de la région.

| CPE                                                          | Communauté       | N <sup>bre</sup> 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                         |
| Kamattsivik                                                  | Quaqtaq          | 30                         |
| Amaartuavik                                                  | Kangirsuk        | 30                         |
| Sukliateet                                                   | Aupaluk          | 30                         |
| Qulliavik                                                    | Tasiujaq         | 30                         |
| Iqitauvik, Tumiapiit                                         | Kuujuuaq         | 160                        |
| Aqavik                                                       | Kangiqsualujjuaq | 60                         |
| Pairitsivik (agence de services de garde en milieu familial) | Nunavik          | 49                         |
| <b>Total</b>                                                 |                  | <b>814</b>                 |



Célébrations marquant la semaine des enfants au CPE Tasiursivik de Salluit.







ᑭᑎᑭᑦ ᓄᓇᓕᓕᓴᑦ ᑭᓴᓴᓴᑦ  
Administration régionale Kativik  
Kativik Regional Government

Employment, Training, Income Support  
and Childcare Department



# TABLE OF CONTENTS

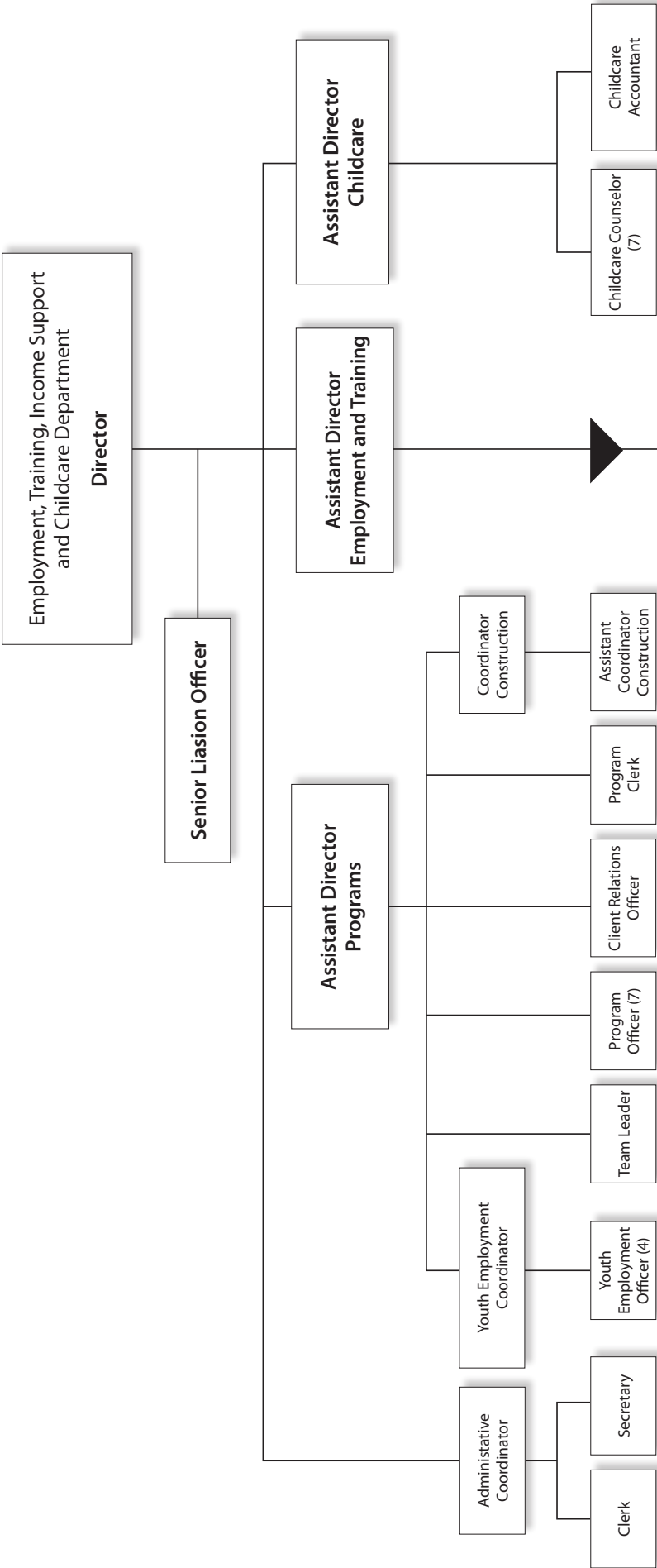
|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| LIST OF ABBREVIATIONS.....                                     | 79 |
| ORGANIZATIONAL CHART.....                                      | 80 |
| MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON OF THE KRG .....                  | 82 |
| MESSAGE FROM THE DEPARTMENT DIRECTOR.....                      | 83 |
| AGREEMENTS .....                                               | 84 |
| HRSDC–KRG Agreement .....                                      | 84 |
| Other Federal Agreement.....                                   | 84 |
| MESS–KRG Agreements .....                                      | 84 |
| Other Agreement.....                                           | 85 |
| STAFF .....                                                    | 85 |
| CONSULTATION, COMMUNICATION AND EVALUATION .....               | 86 |
| Kativik Regional Employment and Training Committee .....       | 86 |
| Raglan Employment and Training Technical Committee .....       | 86 |
| Working Group on Apprenticeship, Training and Hiring.....      | 86 |
| First Nations and Inuit Labour Market Advisory Committee ..... | 86 |
| Inuit Human Resources Development Technical Committee.....     | 87 |
| Study on Poverty in Nunavik.....                               | 87 |
| Round Table on Aboriginal Issues.....                          | 87 |
| Cadet Program Committee .....                                  | 87 |
| Career Orientation Activities .....                            | 88 |
| Communication Plan.....                                        | 88 |
| EMPLOYMENT AND INCOME SUPPORT SERVICES.....                    | 89 |
| Employment Insurance .....                                     | 89 |
| Old Age Security .....                                         | 90 |
| Québec Parental Insurance Plan .....                           | 90 |
| Capacity Building.....                                         | 91 |
| Income Support .....                                           | 91 |
| Nunavik Youth Employment Services .....                        | 93 |
| Urban Inuit .....                                              | 94 |
| EMPLOYMENT, TRAINING AND CHILDCARE PROGRAMS .....              | 95 |
| Program Funding Sources .....                                  | 95 |
| Human Resources and Skills Development Canada .....            | 95 |
| Consolidated Revenue Fund.....                                 | 95 |
| Employment Insurance Funding .....                             | 95 |

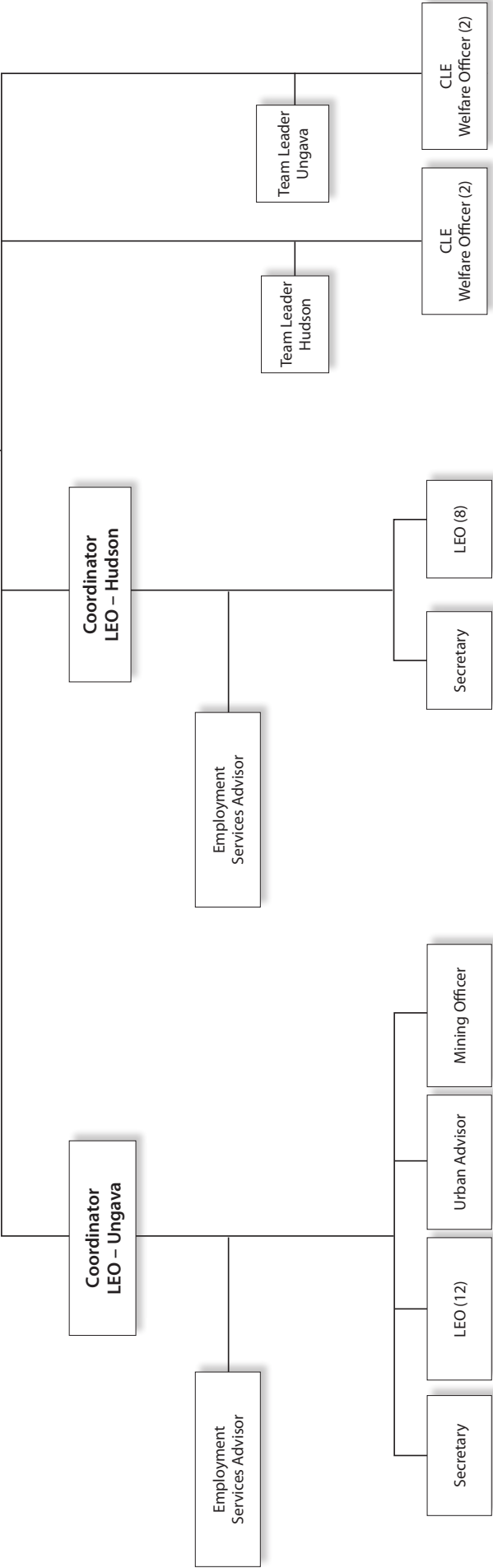
|                                                         |     |
|---------------------------------------------------------|-----|
| Territorial Programs Funding .....                      | 95  |
| Youth Funding.....                                      | 96  |
| Disability Funding.....                                 | 96  |
| Accountability .....                                    | 96  |
| Partnerships .....                                      | 97  |
| Aboriginal Skills and Employment Partnership.....       | 98  |
| Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ..... | 98  |
| Part-time Funding.....                                  | 98  |
| Income Security Funding.....                            | 98  |
| Raglan Funding.....                                     | 98  |
| Local Employment Centre for Urban Inuit.....            | 98  |
| Sanarrutik Community Development Strategy .....         | 98  |
| Programs.....                                           | 99  |
| Job Entry .....                                         | 99  |
| On-the-Job Training .....                               | 99  |
| Purchase of Full-Time Training .....                    | 99  |
| Purchase of Part-Time Training .....                    | 100 |
| Challenge.....                                          | 100 |
| Challenge Part-Time.....                                | 100 |
| Stay-in-School .....                                    | 100 |
| Heritage.....                                           | 101 |
| Delivery Assistance.....                                | 101 |
| General Projects.....                                   | 101 |
| Client Action Plans.....                                | 101 |
| Self-Employment .....                                   | 101 |
| Nunavik Scholarship Fund .....                          | 101 |
| Persons with Disabilities.....                          | 101 |
| Participants .....                                      | 102 |
| Ilivvik Funds .....                                     | 104 |
| Territorial Programs .....                              | 104 |
| Childcare .....                                         | 104 |
| Construction .....                                      | 104 |
| Information and Communications Technology.....          | 104 |
| Community Services .....                                | 105 |
| Health, Social Services and Youth.....                  | 105 |
| Mining.....                                             | 105 |
| Tourism .....                                           | 105 |
| CHILDCARE SERVICES.....                                 | 107 |

## LIST OF ABBREVIATIONS

|                                                                                      |                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Aboriginal Skills and Employment Partnership                                         | ASEP                 |
| <i>Agreement concerning Block Funding for the Kativik Regional Government</i>        | Sivunirmut Agreement |
| Avataq Cultural Institute                                                            | Avataq               |
| Commission de la construction du Québec (construction board)                         | CCQ                  |
| Consolidated Revenue Fund                                                            | CRF                  |
| Emploi-Québec (employment)                                                           | EQ                   |
| Employment Insurance                                                                 | EI                   |
| Employment, Training, Income Support and Childcare Department                        | ETISC Department     |
| Federation of Cooperatives of Northern Québec                                        | FCNQ                 |
| Human Resources and Skills Development Canada                                        | HRSDC                |
| Indian and Northern Affairs Canada                                                   | INAC                 |
| <i>James Bay and Northern Québec Agreement</i>                                       | <i>JBNQA</i>         |
| Kativik Regional Employment and Training Committee                                   | KRETC                |
| Kativik Regional Government                                                          | KRG                  |
| Kativik Regional Police Force                                                        | KRPF                 |
| Kativik School Board                                                                 | KSB                  |
| Local employment centre                                                              | LEC                  |
| Makivik Corporation                                                                  | Makivik              |
| 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 Youth Employment Services                                                    | Nunavik YES          |
| Old Age Security                                                                     | OAS                  |
| Public Health Agency of Canada                                                       | PHAC                 |
| <i>Partnership Agreement on Economic and Community Development in Nunavik</i>        | Sanarrutik Agreement |
| Québec Parental Insurance Plan                                                       | QPIP                 |
| Régie des rentes du Québec (pension board)                                           | RRQ                  |
| Social insurance number                                                              | SIN                  |

Employment, Training, Income Support and Childcare Department (ETISC)





## 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 reach of all its services, the ETISC construction



Maggie Emudluk,  
Chairperson, KRG

consistently emphasizes local delivery in Inuktitut. This target is all the more important because, very often, local ETISC Department employees are each community's only 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.

It is important this year to also draw attention to the successful completion of two new agreements concerning Inuit living in urban centres. The KRG has long argued that this specific clientele does not receive the services that it deserves, specifically services that recognize and promote Inuit culture and language. The first agreement expands staff for employment and training services that were established in Montreal in 2008 and the second agreement involves the implementation of a practice firm school for Inuit.

The new Nunavik Youth Employment Services (Nunavik YES) is another ETISC Department initiative that shows a lot of promise. The project, which is currently in its set-up phase, will offer many services that encourage the socio-professional integration of youth by helping them to develop their personal and professional skills, to identify employment, to stay in or return to school, as well as to acquire entrepreneurial values.

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, youth remain a priority. This priority has moreover lead to the recent development of materials such as a 42-minute documentary entitled *Spark*. The objective of the project is to sensitize youth about the importance of staying in school and persevering with their dreams.

This past year, in cooperation with various partners, the ETISC Department completed the update of a five-year human resources training and development plan for the seven labour-market sectors identified under the territorial programs component of the HRSDC–KRG agreement, specifically: childcare; construction; community services; information and communications technology; health, social services and youth; mines and tourism. Over the last five years, territorial programs funding has permitted the creation of more than 150 jobs and five new businesses. Also worth noting, the \$14.3 million invested in the different training activities succeeded in generating more than \$5 million in cash contributions from various partners.

The special focus of the ETISC Department's Childcare Section to adapt early education resources to Inuit culture must again be underscored. These hard efforts plus the Section's region-wide nutrition project are the solid foundations of quality childcare, which in turn has the potential to generate many positive direct and indirect impacts for employment throughout Nunavik.

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 CRF) 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; information and communications technology; health, social services and youth; mining; and tourism. In 2009–2010, the employment and training operations totalled \$6 303 474, while employment, training and childcare activities totalled \$10 994 854.

It should be noted that, in 2009–2010, the current five-year HRSDC–KRG agreement was in its final year of implementation. Because the negotiation of a renewed agreement could not be completed before the end of the year, the current agreement was extended for the 2010–2011 fiscal year.

### Other Federal Agreement

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

### 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.

These services and programs translated into five mandates. The first mandate covers the delivery of income security. This past year, the ETISC Department's related operating expenditures totalled \$1 784 311. The second mandate allows the ETISC Department to better adapt its employment and training, counselling and communication services and programs to the North. The Department was able to allocate \$1 005 471 for these programs this year. Operating expenditures under this mandate totalled \$742 218. 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 concerns the operation of Nunavik YES, a youth employment centre, with a budget of \$800 000. The ETISC Department's fifth mandate involves the delivery of services related to the QPIP with a budget of \$26 980.

It is also important to mention that the ETISC Department delivers employment and training services for Inuit living in the Montreal area (agreement worth \$55 000 annually) and it manages a contribution agreement, which totalled \$422 277 this year, for the Tamatumani project.

## Other Agreement

In 2009–2010, the ETISC Department continued to implement 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 of this annual report entitled Employment, Training and Childcare Programs: Aboriginal Skills and Employment Partnership, Raglan Funding and Mining.

## STAFF

The ETISC Department is divided into four main sections: employment and income support services, employment and training programs, childcare services, and general administration. The Department's employment and income support services comprise 36 positions (including local employment officers in each Nunavik community who perform work related to EI, income support, QPIP and OAS). Eleven positions are involved in the delivery of employment and training programs, and nine positions in the delivery of childcare services. The Department's administration section comprises nine positions. Refer to the ETISC Department organizational chart on pages 80 and 81 of this annual report.



Employment and training program staff.

## CONSULTATION, COMMUNICATION AND EVALUATION

In 2009–2010, the ETISC Department participated on 26 committees: six at the national level, ten at the provincial level, nine at the regional level and one at the urban level. The activities of some of these committees are described briefly below.

### Kativik Regional Employment and Training Committee

The KRETC is a consultation mechanism that involves all regional organizations in the identification of vocational and on-the-job training priorities, and the implementation of related activities. The KRETC is a key element to the ETISC Department's success in this field. The KRETC is composed of one representative from each of the following public bodies: Avataq, the KSB (Adult Education and Student Services sections), the FCNQ, Taqramiut Nipingat Inc., the Nunavik Regional Board of Health and Social Services, the Kativik Local Development Centre, Makivik, 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 (in October and January) to set priorities with respect to training activities totalling more than \$12 million. Specifically, 18 different organizations will implement 103 training projects in the coming year. These projects were approved by the KRG Council at its February sitting.



Tamatumani project:  
human resources offer,  
as well as environment  
and French teachers at  
the Raglan mine site.

### 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.

### Working Group on Apprenticeship, Training and Hiring

The ETISC Department participates on a working group organized by the Aboriginal Human Resource Council that is focused on apprenticeship, training and hiring. The goal of the working group is to increase awareness among regional, provincial and national organizations about the issues facing the First Nations and Inuit labour market. The working group also serves as a link between concerned stakeholders. This year, focus was placed on the development of an apprenticeship strategy.

### First Nations and Inuit Labour Market Advisory Committee

This committee was recently created by the MESS at the request of Aboriginal stakeholders. The advisory committee provides a forum to review and make recommendations concerning the employment and training policies and programs of the MESS, and enables the ETISC Department to share its vision and specialized knowledge of the Inuit labour market with the Québec government.

### Inuit Human Resources Development Technical Committee

Lead by Inuit Tapiriit Kanatami, this committee unites human resource agencies from the six Inuit regions of Canada to discuss national issues related specifically to Service Canada. This year, the committee continued making representations to the Canadian government to obtain the funding necessary to deliver an adequate level of services to Inuit living in Montreal. It also followed up on the development of the HRSDC Aboriginal Skills, Employment and Training Strategy. The committee met twice during the past year and held monthly conference calls.

### Study on Poverty in Nunavik

In May 2009, the *Université Laval* released a status report on poverty in Nunavik. The report, which was commissioned by the ETISC Department, showed that 1680 Nunavimmiut have low incomes and that, according to the most severe indicators, poverty currently affects between 21 and 30% of all households. These proportions are up to three times greater than those observed elsewhere in Québec. Single-parent families and elders are among the most affected. It was also noted that the proportion of households living in poverty grew between the years 2000 and 2005. The status report represents an initial research stage. With input from residents and the participation of other regional organizations, the KRG is set to draft an anti-poverty strategy to improve basic living conditions for those most in need.

### Round Table on Aboriginal Issues

The CCQ operates this round table 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.

### Cadet Program Committee

This committee was formed late in 2007 to plan and implement a cadet program for the KRPF. Program activities are intended to encourage young people to become responsible citizens in their communities and, eventually, to consider careers in policing with the KRPF. The committee is made up of representatives of the KRPF, the ETISC Department, the KSB, the *ministère de la Sécurité publique*



Annual refresher training for local employment officers from the Ungava coast was delivered in Kangiqsujuaq.

(public security), and the *École nationale de police du Québec* (police academy). This past summer, cadet camps were organized in Inukjuak, Kuujjuaq and Kangiqsualujjuaq. As well, cadet coaching training was delivered to some KRPF constables. Finally, the committee was involved in preliminary discussions aimed at determining the feasibility of delivering college-level policing technical studies in the region.

### Career Orientation Activities

Under the ETISC Department's Challenge program, local employment officers disseminate information about summer job opportunities and follow up with individuals applying for positions in their communities. The goal of these efforts is to help youth gain work experience today that will contribute to their career planning in the future.

This year, the ETISC Department was involved in two video-production projects regarding career planning. First, the 42-minute documentary entitled *Spark* was produced to follow up on a recommendation of the Youth Integration Symposium held in 2007. The documentary communicates a positive message to youth on self-confidence and perseverance and is already being presented in schools. Secondly, the ETISC Department financed the production of a documentary on regional role models. The tool will be available by the spring of 2010 for presentation to youth.

### Communication Plan

This year, the ETISC Department renewed its communication plan. The plan, which will be implemented over the next five years, has a wide range of target audiences (including Nunavimmiut, urban Inuit clients, employers and ETISC Department employees) with whom information about the ETISC Department should be shared regularly.

## EMPLOYMENT AND INCOME SUPPORT SERVICES

Through its local employment officers, the ETISC Department is responsible for the delivery throughout Nunavik and for urban Inuit of the following services: EI, income support, QPIP and OAS. The ETISC Department also delivers assistance to individuals with job searches, training objectives and social insurance number applications, as well as providing information on work standards and human rights.



| Total of Weekly Report Statistics |       |         |              |              |            |            |            |             |            |            |               |
|-----------------------------------|-------|---------|--------------|--------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|---------------|
| Community                         | Weeks | Reports | Action Plans | EI inquiries | Job offers | SIN        | OAS        | Birth Cert. | QPIP       | RRQ        | Family Allow. |
| Akulivik                          | 52    | 52      | 3            | 22           | 17         | 17         | 10         | 53          | 18         | 15         | 70            |
| Aupaluk                           | 52    | 9       | 0            | 3            | 2          | 2          | 0          | 6           | 0          | 0          | 5             |
| Inukjuak                          | 52    | 52      | 0            | 418          | 64         | 48         | 76         | 133         | 92         | 6          | 108           |
| Ivujivik                          | 52    | 46      | 0            | 19           | 0          | 9          | 4          | 19          | 2          | 0          | 23            |
| Kangiqsualujuaq                   | 52    | 45      | 0            | 232          | 0          | 25         | 20         | 6           | 20         | 3          | 6             |
| Kangiqsujuaq                      | 52    | 44      | 0            | 128          | 16         | 22         | 19         | 24          | 14         | 1          | 21            |
| Kangirsuk                         | 52    | 45      | 18           | 183          | 105        | 36         | 31         | 92          | 68         | 65         | 99            |
| Kuujuuaq                          | 52    | 52      | 2            | 251          | 279        | 56         | 7          | 87          | 17         | 17         | 34            |
| Kuujuarapik                       | 52    | 49      | 0            | 88           | 66         | 27         | 4          | 51          | 8          | 0          | 16            |
| Montreal                          | 52    | 19      | 25           | 6            | 10         | 0          | 30         | 1           | 0          | 0          | 0             |
| Puvirnituq                        | 52    | 44      | 12           | 266          | 309        | 34         | 47         | 52          | 23         | 0          | 59            |
| Quaqtaq                           | 52    | 3       | 1            | 8            | 3          | 1          | 1          | 1           | 0          | 6          | 3             |
| Salluit                           | 52    | 45      | 1            | 129          | 9          | 44         | 41         | 47          | 33         | 1          | 75            |
| Tasiujaq                          | 52    | 0       | 0            | 0            | 0          | 0          | 0          | 0           | 0          | 0          | 0             |
| Umiujaq                           | 52    | 52      | 21           | 78           | 10         | 29         | 28         | 52          | 17         | 31         | 26            |
| <b>Total</b>                      |       |         | <b>83</b>    | <b>1831</b>  | <b>890</b> | <b>350</b> | <b>318</b> | <b>624</b>  | <b>312</b> | <b>145</b> | <b>536</b>    |

### Employment Insurance

The ETISC Department's local employment officers provide EI-related services. The number of claimants, as well as the gross amount of EI paid in each community and in the region as a whole are provided in the table on the next page.

The number of EI claimants in the region this year increased by 7%, from 367 in 2008–2009 to 392. This regional average obscures more extreme differences in community situations. Specifically, in Akulivik the number of EI claimants dropped significantly, while in Ivujivik and Kangiqsualujuaq the number of claimants increased significantly. These differences may be explained in part by temporary changes in eligibility criteria introduced by the federal government to stimulate the economy. Notwithstanding, it is also worth noting that the average amount received by individual clients decreased significantly this year, dropping from \$5 140 in 2008–2009 to \$4 587.

| Community        | Claimants    | Total benefits paid (\$) |
|------------------|--------------|--------------------------|
| Akulivik         | less than 10 | 24 974                   |
| Aupaluk          | less than 10 | 12 645                   |
| Inukjuak         | 60           | 235 402                  |
| Ivujivik         | 10           | 54 534                   |
| Kangiqsualujjuaq | 38           | 219 261                  |
| Kangiqsujaq      | 21           | 85 371                   |
| Kangirsuk        | 13           | 52 780                   |
| Kuujuaq          | 66           | 290 545                  |
| Kuujuarapik      | 71           | 390 408                  |
| Puvirnituq       | 33           | 122 088                  |
| Quaqtaq          | 10           | 23 501                   |
| Salluit          | 35           | 186 604                  |
| Tasiujaq         | less than 10 | 12 023                   |
| Umiujaq          | 18           | 88 179                   |
| <b>Total</b>     | <b>392</b>   | <b>1 798 315</b>         |

### Old Age Security

The Department assists with the delivery of OAS benefits in Nunavik. In 2009–2010, 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 2009–2010, 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.

### Québec Parental Insurance Plan

The QPIP delivers maternity and parental benefits previously provided under EI. In 2009–2010, the total number of regional claimants remained steady. A total of \$1 878 763 in benefits was paid, representing an average of \$10 797 per claimant. This amount is significantly higher than EI benefits previously paid for maternity and parental leave.

| Active QPIP Files, by Type of Leave |           |                      |                      |
|-------------------------------------|-----------|----------------------|----------------------|
| Community                           | Adoption  | Maternity / parental | Paternity / parental |
| Akulivik                            | 2         | 3                    | 0                    |
| Aupaluk                             | 1         | 0                    | 0                    |
| Inukjuak                            | 5         | 12                   | 0                    |
| Ivujivik                            | 0         | 2                    | 0                    |
| Kangiqsualujjuaq                    | 0         | 6                    | 0                    |
| Kangiqsujuaq                        | 1         | 5                    | 2                    |
| Kangirsuk                           | 2         | 8                    | 0                    |
| Kuujjuaq                            | 5         | 27                   | 14                   |
| Kuujjuarapik                        | 0         | 16                   | 4                    |
| Puvirnituq                          | 2         | 25                   | 1                    |
| Quaqtaq                             | 1         | 2                    | 2                    |
| Salluit                             | 0         | 7                    | 6                    |
| Tasiujaq                            | 1         | 3                    | 0                    |
| Umiujaq                             | 2         | 6                    | 1                    |
| <b>Total</b>                        | <b>22</b> | <b>122</b>           | <b>30</b>            |

### Capacity Building

This year, two series of training workshops were organized. The first workshop on work organization and time management was held in October 2009 in Kangiqsujuaq for local employment officers from the Ungava coast and in Inukjuak for local employment officers from the Hudson coast. In Inukjuak, the Nunavimmi Pigiursavik Training Centre was also visited. In February 2010, the second workshop was held in Kuujjuaq for all local employment officers. Entitled Guiding Circles: An Aboriginal Guide to Finding Career Paths, the workshop was organized with the Aboriginal Human Resource Council. Local employment officers received information about adapted counselling techniques and other tools. As well, further to requests from many local employment officers, two conference calls were organized to review certain Québec- and Canada-government forms.

Throughout the year, employment service advisors provided individual support and training to local employment officers. Met in their own communities, this support and training was carried out informally with discussions focused on day-to-day work, problems and tentative solutions. The ETISC Department would next like to develop some reference documentation for use by local employment officers. The initial support provided this year should also make it possible to identify specific training needs in the near future that should be incorporated into a multi-year training plan.

### Income Support

For the past ten years, the ETISC Department has been assisting the MESS with employment and workforce development, as well as combating joblessness, exclusion and poverty with a view to promoting economic and social growth. Pursuant to the *Individual and Family Assistance Act*, two Québec-government last-resort financial assistance programs exist for individuals and families whose income is insufficient to meet their needs. The benefits payable are established by government regulation.

The Social Solidarity Program targets individuals with a severely limited capacity for employment and the members of their families. It is designed to foster recipients' participation in and active contribution to society. For its part, the Social Assistance Program is intended for individuals whose capacity for employment is not severely limited. It is designed to encourage recipients to engage in job-integration as well as social and community activities. It must be recognized that the employment opportunities

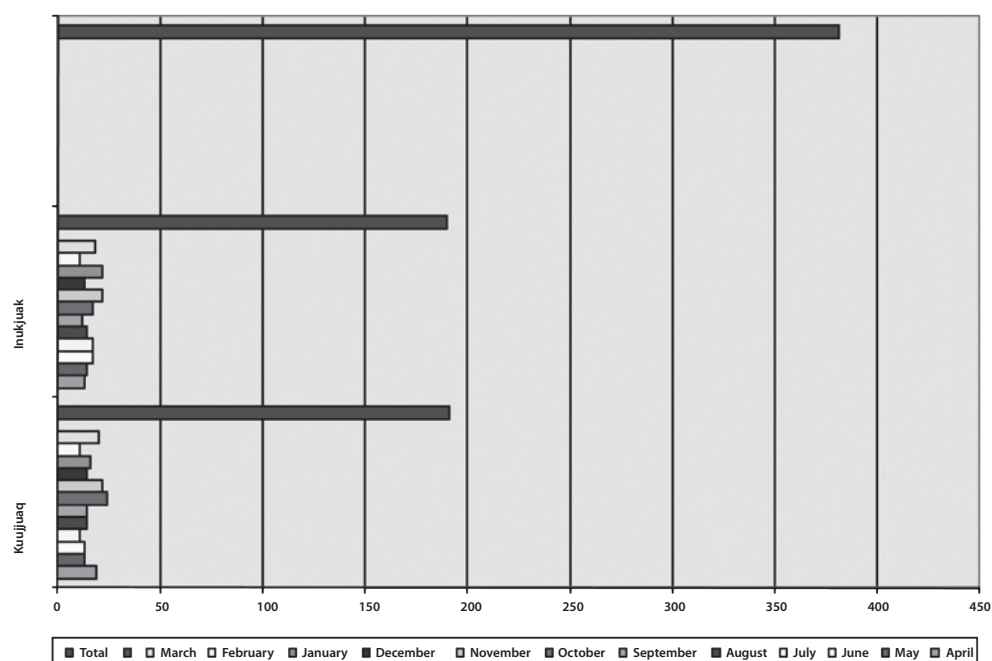
in some communities are limited. As a result, a number of the Department's clients face particularly difficult challenges integrating the labour market and retaining jobs. In 2009–2010, 381 new applications for last-resort assistance were processed. On average every month, 398 active files were handled and provided assistance to 755 individuals. The total benefits paid out over the year were \$3 292 757.

This year, the ETISC Department successfully achieved the service-quality standards set by the MESS. Providing efficient, equitable and professional services to Nunavimmiut was a daily concern. Training was also delivered to staff to help them to adequately fulfil their duties and adapt to procedural, form and computer-system changes introduced by the MESS.

| Last-resort Assistance Recipients (adults and children), by Community and Month |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                                                                                 | April      | May        | June       | July       | August     | September  | October    | November   | December   | January    | February   | March      |
| Kuujuaq                                                                         | 47         | 48         | 51         | 53         | 54         | 57         | 52         | 54         | 63         | 63         | 59         | 58         |
| Kangiqsualujuaq                                                                 | 97         | 90         | 91         | 85         | 94         | 94         | 90         | 91         | 92         | 92         | 78         | 87         |
| Tasiujaq                                                                        | 5          | 6          | 6          | 10         | 12         | 11         | 11         | 11         | 10         | 10         | 11         | 5          |
| Aupaluk                                                                         | 2          | 2          | 2          | 8          | 6          | 2          | 2          | 2          | 5          | 4          | 2          | 2          |
| Kangirsuk                                                                       | 12         | 13         | 12         | 11         | 13         | 13         | 11         | 10         | 13         | 13         | 12         | 11         |
| Quaqtaq                                                                         | 7          | 3          | 8          | 8          | 8          | 8          | 4          | 4          | 4          | 3          | 3          | 3          |
| Kangiqsujuaq                                                                    | 17         | 26         | 28         | 23         | 7          | 8          | 8          | 13         | 15         | 19         | 21         | 20         |
| Salluit                                                                         | 38         | 65         | 75         | 73         | 14         | 10         | 22         | 36         | 52         | 75         | 76         | 82         |
| Ivujivik                                                                        | 22         | 11         | 17         | 17         | 18         | 18         | 16         | 15         | 15         | 12         | 8          | 8          |
| Akulivik                                                                        | 82         | 75         | 75         | 71         | 64         | 61         | 61         | 65         | 55         | 52         | 50         | 53         |
| Puvirnituk                                                                      | 110        | 97         | 93         | 92         | 85         | 85         | 86         | 82         | 82         | 80         | 89         | 83         |
| Inukjuak                                                                        | 279        | 255        | 264        | 276        | 298        | 291        | 285        | 283        | 279        | 282        | 270        | 267        |
| Umiujaq                                                                         | 38         | 38         | 39         | 38         | 37         | 37         | 41         | 40         | 38         | 35         | 39         | 39         |
| Kuujuarapik                                                                     | 32         | 31         | 30         | 31         | 30         | 26         | 22         | 24         | 24         | 34         | 34         | 34         |
| <b>Total</b>                                                                    | <b>788</b> | <b>760</b> | <b>791</b> | <b>796</b> | <b>740</b> | <b>721</b> | <b>711</b> | <b>730</b> | <b>747</b> | <b>774</b> | <b>752</b> | <b>752</b> |

| Last-resort Assistance, Active Files by LEC |            |            |
|---------------------------------------------|------------|------------|
|                                             | Kuujuuaq   | Inukjuak   |
| April                                       | 143        | 275        |
| May                                         | 145        | 266        |
| June                                        | 153        | 272        |
| July                                        | 148        | 273        |
| August                                      | 117        | 275        |
| September                                   | 114        | 268        |
| October                                     | 107        | 259        |
| November                                    | 118        | 258        |
| December                                    | 136        | 253        |
| January                                     | 144        | 255        |
| February                                    | 139        | 256        |
| March                                       | 138        | 258        |
| <b>Average</b>                              | <b>134</b> | <b>264</b> |

New Applications 2009-2010



### Nunavik Youth Employment Services

Nunavik YES aims to support the socio-professional integration of young adults aged between 16 and 35. The project, which is currently in its set-up phase, will offer many services that encourage the socio-professional integration of youth by helping them to develop their personal and professional skills, to identify employment, to stay in or return to school, as well as to acquire entrepreneurial values. To this end, an office has already been set up in Kuujuuaq and others are planned in Salluit, Puvirnituq and Inukjuak. To ensure the implementation of innovative projects that promote success, local and regional partnerships are also being fostered.

## Urban Inuit

Nunavimmiut are familiar with Montreal. Many travel there each year for essential health services and different Inuit organizations (such as Makivik, the KSB, Avataq, Air Inuit, the FCNQ and Taqramiut Nipingat Inc.) have offices in the city. Montreal is also visited by thousands of Inuit each year for shopping, holidaying or respite.

In June 2008, the ETISC Department opened a local employment centre in Montreal to help Inuit living in urban centres, like Montreal, to improve their employability and find work. The centre, which is set up at the Verdun LEC, is funded through a three-year agreement with the MESS. As well, early in 2010, funding was received from HRSDC for two complementary pilot projects. The first serves to increase staff in Verdun so that the best possible employment and training services in the area may be offered. The second pilot project involves the implementation of a practice firm school where Inuit from any region of Canada can increase their level of essential working skills to help them find a job and become

both personally and professionally autonomous. The two pilot projects total close to \$1 million.

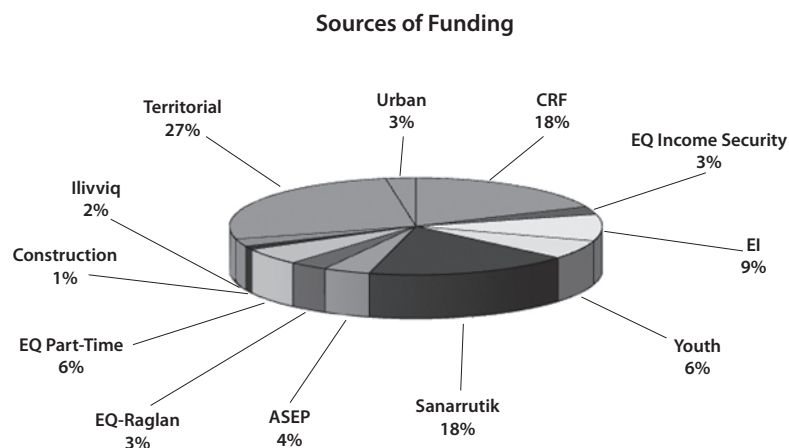


Urban Inuit employment and training staff.

## EMPLOYMENT, TRAINING AND CHILDCARE PROGRAMS

### Program Funding Sources

Funding for ETISC Department programs and activities comes from several different sources. Funding sources for 2009–2010 are identified in the following chart.



### Human Resources and Skills Development Canada

The current HRSDC–KRG agreement provides funding in five specific categories:

#### Consolidated Revenue Fund

The CRF is normally the largest funding source for the ETISC Department. In 2009–2010, CRF contributions totalled \$2 320 921 for 2 080 participants through 177 agreements. This represents an average of \$1 116 per participant.

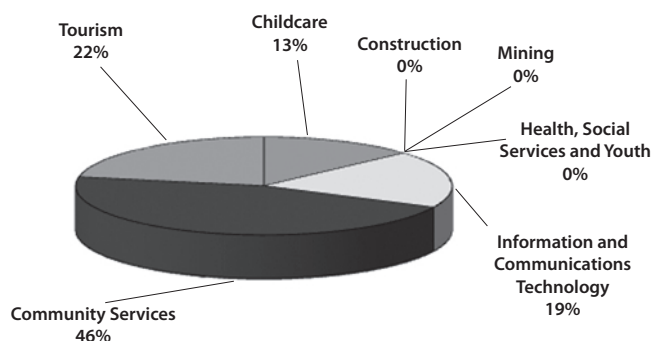
#### Employment Insurance Funding

EI funding contributions for 2009–2010 totalled \$1 122 229 for 313 participants through 84 agreements. This represents an average of \$3 585 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 information and communications technology. In 2009–2010, Territorial Programs Funding added up to \$3 375 300 for 1 682 participants through 81 agreements. This represents an average of \$2 007 per participant.

### Territorial Programs Funding



### Youth Funding

Under the HRSDC–KRG agreement, a part of the CRF 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 2009–2010, the minimum required contribution towards youth programs was \$804 005. The ETISC Department spent the majority of these funds (\$731 246) 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. This funding covered 913 participants through 71 agreements, for an average of \$881 per participant.

### 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 2009–2010, disability funding totalled \$17 199 for four participants. This represents an average amount of \$4 300 per participant.

### Accountability

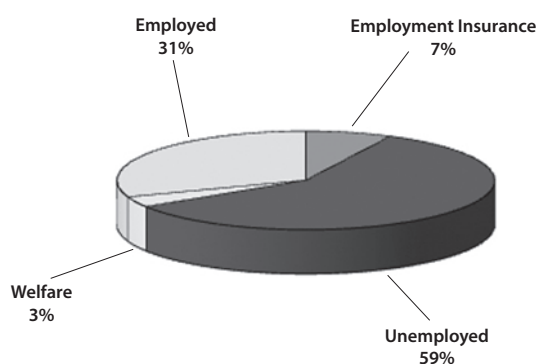
To ensure good governance, the HRSDC–KRG agreement requires the ETISC Department to forward individual participant data so that financial accountability may be enforced and the identity of those benefitting from funding is known. Last year, the ETISC Department forwarded 3 012 completed participant records to HRSDC.

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.

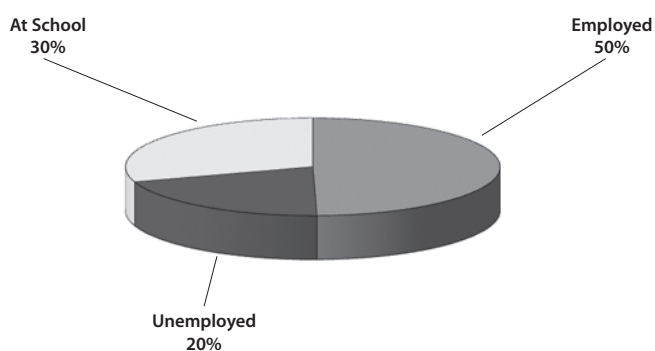


Local employment officers from around Nunavik at a training session organized in Kuujjuaq.

### 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 2009–2010. In-kind contributions are not shown.

| Financial Partnerships for HRSDC Funding, 2009–2010 |                        |                            |                                |                   |
|-----------------------------------------------------|------------------------|----------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Program                                             | Partnership agreements | Partner contributions (\$) | ETISC Dept. contributions (\$) | Total value (\$)  |
| On-the-Job Training                                 | 62                     | 3 770 326                  | 1 643 903                      | 5 414 229         |
| Purchase of Full-Time Training                      | 14                     | 1 103 858                  | 2 387 817                      | 3 491 675         |
| Purchase of Part-Time Training                      | 62                     | 1 339 915                  | 2 174 424                      | 3 514 339         |
| Challenge                                           | 62                     | 716 203                    | 807 253                        | 1 523 456         |
| Stay-in-School                                      | 1                      | 99 750                     | 99 750                         | 199 500           |
| Delivery Assistance                                 | 11                     | 655 415                    | 878 070                        | 1 533 485         |
| General Projects                                    | 24                     | 367 927                    | 358 621                        | 726 548           |
| <b>Total</b>                                        | <b>236</b>             | <b>8 053 394</b>           | <b>8 349 838</b>               | <b>16 403 232</b> |

### Aboriginal Skills and Employment Partnership

The ETISC Department is 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 ASEP), Xstrata Nickel and the MESS. An amount of \$341 430 in ASEP funding was disbursed during the past year, targeting 196 participants under 14 different agreements. This represents an average amount of \$1 742 for each participant.

### Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

#### Part-time Funding

In 2009–2010, MESS contributions totalled \$805 471 for 1910 participants through 53 agreements. This represents an average of \$422 per participant. Among the activities funded in this way by the MESS: first aid training and traditional skills.

#### Income Security Funding

Directed exclusively towards income security recipients, this funding amounted this year to \$200 000. It permitted the ETISC Department to reach 80 participants through 30 different agreements. This represents an average of \$2 500 per participant.

#### Raglan Funding

An amount of \$422 277 was contributed towards the Tamatumani project that aims to stimulate Inuit employment, in particular at the Raglan mine site. A total of 186 participants benefited from this funding through 12 agreements. The average contribution for each participant added up to \$2 270.

#### Local Employment Centre for Urban Inuit

In June of 2008, the Department opened a LEC in Montreal to help Inuit living in urban centres to improve their employability and to provide other related services. The MESS provides the annual financial resources (\$55 000) necessary for this initiative. After nearly two years of operation, more than 150 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.

### Sanarrutik Community Development Strategy

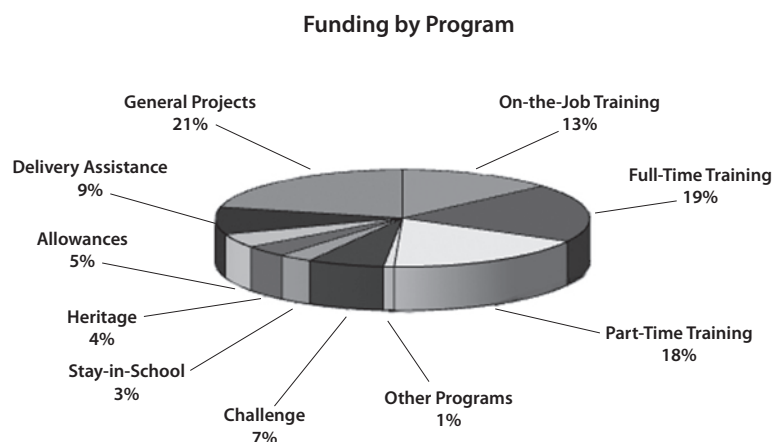
In 2002, the Québec government, Makivik and the KRG signed the Sanarrutik Agreement. The 25-year agreement makes funding available for community development projects. In 2009–2010, the Sanarrutik Community Development Strategy was in its eighth year of implementation. Every year, the Strategy plays a 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 2009–2010 amounted to \$2 250 207. 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.

In particular, this past year new program criteria were developed, approved and implemented. As a result, financial reporting is now simpler and more closely linked to the financial statements of each Northern village.

## Programs



### 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 2009–2010 were \$1 643 903 through 62 agreements. The largest expenditures were for the hiring of individuals for the Unaaq Men's Association in Inukjuak, the employment of behavioural technicians at schools in each community, as well as of staff for the Nunavik Financial Services Cooperative and at the Raglan mine site.

### 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.



Upgrading training organized for municipal managers from across Nunavik.

In 2009–2010, there were 48 active files under this program with expenditures totalling \$2 387 817. A large portion of the contributions were directed towards childcare-educator training delivered in the communities of Kangiqsualujjuaq, Umiujaq and Puvirnituq, as well as nutrition training in childcare centres. Funding was also directed towards computer technology, special constable and police officer training.

#### Purchase of Part-Time Training

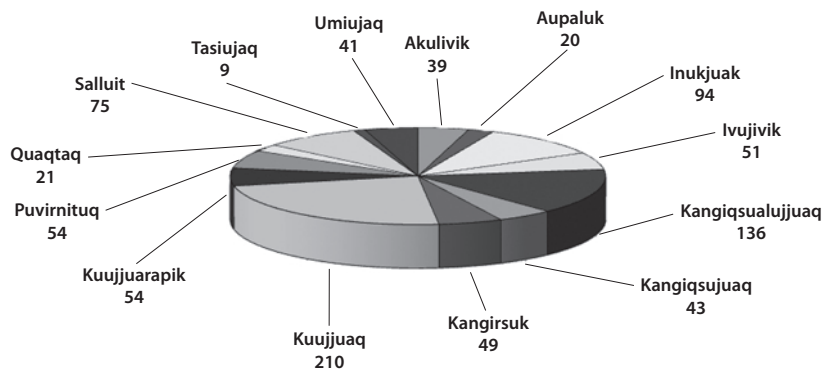
The goals of this program are similar to those of the Purchase of Full-Time Training program, but this program involves shorter courses and is easily adaptable to the needs of both participants and employers. Most of the applications to this program are made by employers in order to enhance the skills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

This past year, through 66 agreements the program contributed to training in a variety of fields, including: computer and information technology, tourism-related activities and first aid. The total funding paid out under the program was \$2 174 424.

#### 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 2009–2010, Challenge expenditures totalled \$636 538 for 672 participants. This represents an average of \$947 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 the regulations of the *Commission des normes du travail* (labour standards board), during the school year full-time students are not permitted to work more than 15 hours per week. In 2009–2010, Part-Time Challenge expenditures totalled \$170 985 for 209 participants. This represents an average of \$818 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 2009–2010, Stay-in-School expenditures totalled \$353 718 for 873 participants through six agreements. This represents an average of \$405 per participant.

#### **Heritage**

This program ensures the teaching of traditional knowledge and the promotion of Inuit culture among unemployed 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 2009–2010, Heritage program expenditures totalled \$470 798 for 148 participants through six agreements. This represents an average of \$3 181 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 2009–2010, 30 agreements were implemented at a cost of \$1 117 181.

#### **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 2009–2010, General Projects expenditures totalled \$2 608 828 for 603 participants through 47 agreements. This represents an average of \$4 326 per participant. The Sanarrutik Community Development Strategy funded the majority of these programs, providing more than \$2.2 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 2009–2010, this program's expenditures totalled \$27 377 for six participants. An additional amount of \$244 902 was provided in allowances to 152 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 2009–2010, this program's expenditures totalled \$45 924 for three individuals.

#### **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 \$26 600 were provided for five students at the university level and eight students at the college level.

#### **Persons with Disabilities**

The purpose of this program is to deliver financial support to persons with disabilities. In 2009–2010, this program's expenditures totalled \$11 049 for two participants. 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.

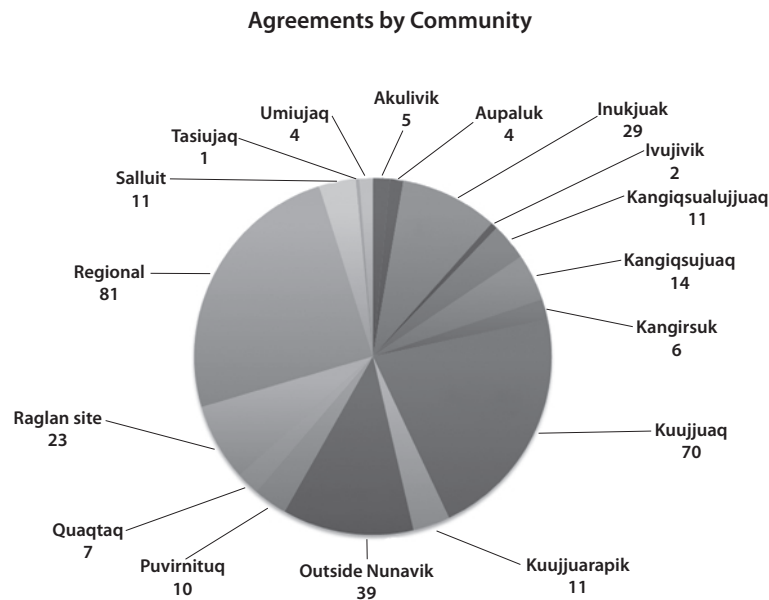


Graduates of childcare centre management training (left to right): Rhoda Snowball, Jeannie Aragutak, Annie Goguen, Siasi Mangiuk and Elsie Kasudluak. Emily Irqumiaq (absent).

## Participants

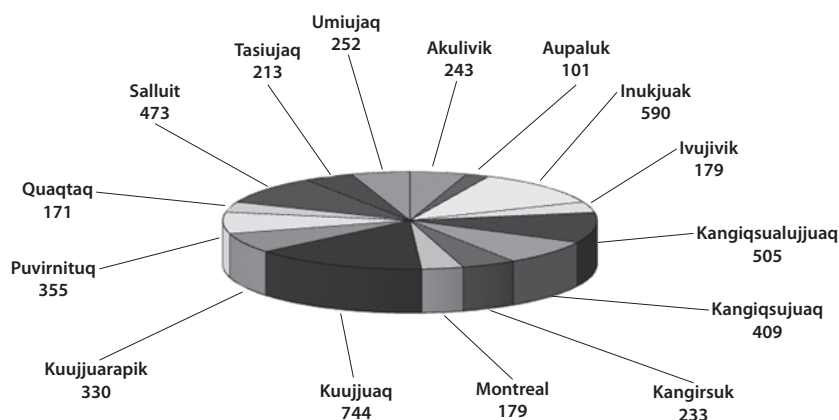
The ever-increasing number of program participants demonstrates that the ETISC Department is responding to a genuine need. One of the Department's main objectives is to offer a range of employment and training services adapted to the greatest number of individuals possible. This objective is realized through the implementation of training in each of the region's communities according to demand. In 2009–2010, 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.



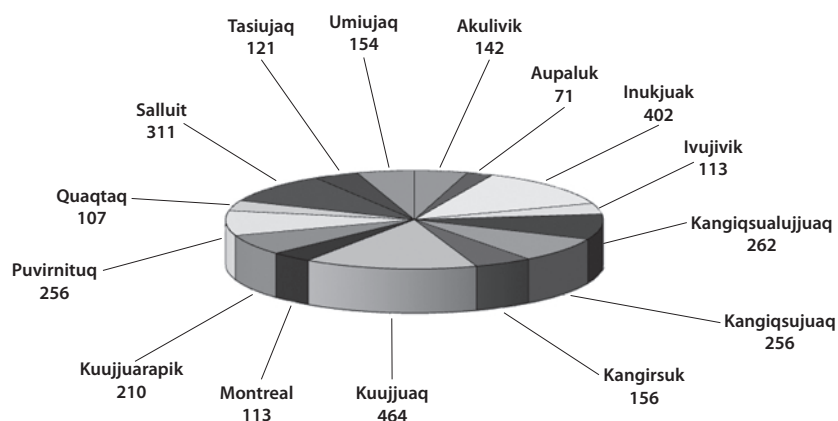
The number of agreements for each community reflects the size of that particular community, its labour pool and the interest shown in employment and training activities. Generally speaking, activities shown as being outside of Nunavik are related to the Nunavik Scholarship Fund and certain training programs. 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 2009–2010, a total of 16 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.

### Childcare

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



Training of childcare centre directors delivered in Kuujuaq.

### 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 20 agreements covering 51 participants. The total cost of training invested by the ETISC Department was \$174 909.

Overall, 108 Inuit worked in construction during the year, accumulating an average of 389 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 13 Inuit workers in the fields of carpentry, heavy equipment operation and heavy equipment mechanics succeeded in recording more than 860 hours of work, making them eligible for EI.

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 the sector will grow significantly in the next few years.

This year, the ETISC Department invested nearly \$700 000 in the development of information and communications technology projects. The radio and television broadcast segment of this sector has good employee retention, in contrast to the information technology segment where most organizations and businesses are experiencing a critical shortage of staff. To address this shortage, the ETISC Department

and the KSB organized an itinerant lab to deliver advanced computer repair, troubleshooting and network training.

### Community Services

Again this year, a number of initiatives were implemented to support the development of community services. The most important activity involved the continued implementation of the KRPF recruitment strategy. Successful junior cadet activities that reached out to youth in surrounding communities were organized in Inukjuak, Kuujuaq and Kangiqsualujuaq. As well, preparations were carried out for planned senior cadet activities. Next year will be pivotal in the development and implementation of the cadet program.

Other community development initiatives included a second phase of light-vehicle mechanics training in Kuujuaq, as well auto mechanics and Northern building maintenance training in Inukjuak. In cooperation with the FCNQ, the Caisse d'économie solidaire Desjardins and the Nunavik Financial Services Cooperative, a second phase of staff training was delivered at four more new banking counters. The ETISC Department also provided some funding for behavioural technicians at schools in each community for a third 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

During the past year, in cooperation with the Ungava Tulattavik Health Centre, the KSB and Health Canada, training for Northern nursing attendants was successfully organized in Kuujuaq and a number of participants are expected to receive their high school diplomas by the end of 2010. Although Northern nursing attendants fall under the health, social services and youth sector, it was possible to draw the necessary funding from another source instead of the territorial programs component of the HRSDC–KRG agreement. A number of further training activities are now being planned for the next fiscal year to put to good use funding for this sector.

### Mining

Training in the mining sector is coordinated by the Raglan Employment and Training Technical Committee. In 2009–2010, the Committee followed up on 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 or training was delivered to Inuit employees, reinforcing orientation practices, career planning, cross-cultural awareness training, language training, essential skills training, as well as good employee, family and community links.
- The continued commitment of all stakeholders was fostered.
- It was also agreed to fund part of the second phase of the Sanajit Project.

For the purposes described above, roughly \$10 million was spent. Xstrata Nickel contributed more than \$6 million, the KRG \$750 000, the MESS \$422 277 and HRSDC \$611 430.

### Tourism

The tourism activities of the ETISC Department were again varied in 2009–2010. First and foremost, the ETISC Department supported sustainable community-based tourism development in Umiujaq, Inukjuak,



Underground miner training: participant (Juilie Emataluk, middle) and instructors.

Puvirnituq, Kangiqsujuaq, Tasiujaq, Kuujjuaq and Kangiqsualujjuaq. The ETISC Department also provided support to tourist operators and stakeholders from across the region that included Avataq, the Nunavik Arctic Survival Training Centre, the FCNQ's Inuit Adventures, the Nunavik Tourism Association, Aventure Kangiqsujuaq and Cruise North Expeditions (a Makivik subsidiary).

In this respect, almost 200 Nunavimmiut participated in customized basic to advanced training. This training covered different fields including river guiding, sea kayaking, catering, wilderness first aid, cross-cultural and heritage awareness, avalanche awareness, summer cruise-ship activities, as well as guiding. Risk management assessments were carried out with the *Université du Québec à Chicoutimi* and, in the fall of 2009, *Aventure Écotourisme Québec* presented the KRG with its Associate Member of the Year award. The award recognized the KRG's efforts to incorporate quality certifications and standards into all tourism-related training.

A major component of the ETISC Department's sustainable community-based tourism development continues to be the Nunavik Adventure Challenge. Four challenges were organized in Kangiqsualujjuaq and Kangiqsujuaq to profile summer and winter activities in partnership with the KRPF cadet program. Over 80 participants from across Nunavik participated in events which profiled mountain biking, climbing, rappelling, kayaking, trekking, cross-country skiing, and snowboarding. Also regarding community-based tourism development, the third phase of the Kangiqsujuaq project progressed well. The community hosted cruise-ship tourists for the fourth year. The second phase of the Kangiqsualujjuaq community-based tourism project was undertaken.

This past year, the ETISC Department made significant progress with international tourism partners. In particular, a Nunavik visit by the magazine *National Geographic Traveller* was coordinated. Over 25 guides, elders and leaders from Kuujjuaq, Kangiqsualujjuaq, Kangirsuk, Kangiqsujuaq, Puvirnituq, Inukjuak, Umiujaq and Tasiujaq were involved, and *parc national des Pingualuit*, *parc national Kuururjuaq* and the *parc national Tursujuq* project were visited. The KRG was also an important sponsor of the 2009 Adventure Travel World Summit attended by representatives from 48 countries.



Wharf at Deception Bay for Raglan mine activities.

## CHILDCARE SERVICES

In 2009–2010, 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 \$10 659 842 for childcare centre operations as well as the core activities of the ETISC Department's Childcare Section. This funding comprised 89.5% of the transfer funds received by the region's childcare centres and 28.6% 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 \$790 082 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. It may also be noted that these menus are being incorporated into a recipe book for parents.



A parade was organized for children's week celebrations in Quaqtaq by the Kamattsiavik Childcare Centre.



Children's week celebrations at the Kamattsiavik Childcare Centre in Quaqtaq.

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, one course was completed in Umiujaq with five educator graduates. Two further courses were continued in Kangiqsualujjuaq and Puvirnituq. 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, customized management training was delivered to a majority of childcare centre directors from across the region.

| Childcare centres           | Community        | Places     |
|-----------------------------|------------------|------------|
| Saqliavik                   | Kuujuarapik      | 40         |
| Umiujaq                     | Umiujaq          | 30         |
| Tasiurvik, Pigiursaviapik   | Inukjuak         | 110        |
| Sarliatauvik                | Puvirnituq       | 80         |
| Akulivik                    | Akulivik         | 30         |
| Amaarvik                    | Ivujivik         | 30         |
| Tasiursivik                 | Salluit          | 60         |
| Mikijuaq                    | Kangiqsujuaq     | 45         |
| Kamattsivik                 | Quaqtaq          | 30         |
| Amaartuavik                 | Kangirsuk        | 30         |
| Sukliateet                  | Aupaluk          | 30         |
| Qulliapiik                  | Tasiujaq         | 30         |
| Iqitauvik, Tumiapiit        | Kuujuuaq         | 160        |
| Aqaivik                     | Kangiqsualujjuaq | 60         |
| Pairitsivik (home day care) | Nunavik          | 49         |
| <b>Total</b>                |                  | <b>814</b> |



Children's week celebrations at the Tasiursivik Childcare Centre in Salluit.



**ᐅᑦᑲᑦ ᑦᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ (ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ) – ᐅᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐃᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦ 31, 2010**  
**Financial statements (operations) – Revenue and expenditures as of March 31, 2010**  
**États financiers (fonctionnement) – Recettes et dépenses au 31 mars 2010**

| ᐅᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐃᑦᑲᑦᑲᑦ                       | Revenue                                                           | Recettes                                                                    |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ                              | Contributions                                                     | Contributions                                                               |
| ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ/ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ                     | Contribution – KRG                                                | Contribution – ARK                                                          |
| ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ (ᑦᑦᑲᑦ ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ)        | Project coordination                                              | Coordination de projets                                                     |
| ᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦ ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ)        | Rental revenue                                                    | Recettes de location                                                        |
| ᑲᑦᑲᑦ ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ                         | Administration revenue                                            | Revenu d'administration                                                     |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ                              | Other revenue                                                     | Recettes provenant de frais d'administration                                |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ                            | Interest                                                          | Intérêts                                                                    |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐅᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ  | Deferred revenue – beginning of year                              | Recettes différées – début d'année                                          |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ                   | <b>Total revenue</b>                                              | <b>Total des recettes</b>                                                   |
| ᐅᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ                        | Expenditures                                                      | Dépenses                                                                    |
| ᐅᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦ ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ | Salaries and cost of living allowance                             | Salaires et indemnités de vie chère                                         |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ            | Travel and accomodations                                          | Indemnités de déplacement et de logement                                    |
| ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ               | Contracts                                                         | Contrats                                                                    |
| ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ      | Advisory committee                                                | Comité consultatif                                                          |
| ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐅᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ             | Training costs                                                    | Frais de formation                                                          |
| ᐅᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐅᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ             | Financial costs                                                   | Charges financières                                                         |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐅᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ             | Administration costs                                              | Frais d'administration                                                      |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ             | Telecommunications                                                | Télécommunications                                                          |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐅᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ             | Vehicle expenses                                                  | Dépenses pour véhicules                                                     |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ             | Office and rental charges                                         | Location de bureau et autres frais de location                              |
| ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ             | Housing charges                                                   | Charges locatives                                                           |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ           | Other housing charges                                             | Autres charges locatives                                                    |
| ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐅᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ           | Human resource charges                                            | Charges pour ressources humaines                                            |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ           | Provision for bad debt                                            | Mauvaises créances                                                          |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ         | Office equipment and supplies                                     | Matériel et fournitures de bureau                                           |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ           | Administration charges                                            | Frais d'administration                                                      |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ           | Office equipment & vehicle – Transfer to investing activities     | Fournitures de bureau et véhicules – Transfert aux activités de financement |
| ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐅᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ         | Office & vehicle equipment – Transfer to Capital Expenditure Fund | Fournitures de bureau et véhicules – Transfert au fonds d'immobilisations   |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ         | Transfer to federal program activities                            | Transfert au fonds de programme fédéral                                     |
| ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ       | Contribution to operations KRG                                    | Contribution au fonctionnement de l'ARK                                     |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ       | Daycare – Enhancement capital                                     | CPE – Capitalisation d'amélioration                                         |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ       | Daycare – Operation assistance                                    | CPE – Fonctionnement                                                        |
| ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐅᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ         | Building Fund – Contributions                                     | Fonds pour la construction – Contributions                                  |
| ᐃᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ         | Educative and recreational materials                              | Matériel éducatif et récréatif                                              |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ                      | Food                                                              | Nourriture                                                                  |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᐅᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ         | Depreciation of capital assets                                    | Dépréciation sur les immobilisations                                        |
| ᐅᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ         | <b>Total expenditures</b>                                         | <b>Total des dépenses</b>                                                   |
| ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ (ᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ)     | Surplus (deficit)                                                 | Surplus (déficit)                                                           |

| KRG-HRSDC<br>KRG - ከጽርዕ<br>ለግልጽ ሥራ<br>ARK-RHDCC | KRG-MESS<br>KRG-ወጪ ሥራ<br>ጽሑፍ ሥራ<br>ARK-MESS | KRG-EQ<br>KRG - ወጪ<br>ለግልጽ ሥራ<br>ARK-EQ | Regional Child Care<br>(HRSDC)<br>ወጪ ሥራ<br>Aide régionale<br>à l'enfance (RHDCC) | ከጽርዕ<br>TOTAL    |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| \$                                              | \$                                          | \$                                      | \$                                                                               | \$               |
| 3 363 509                                       | 1 784 311                                   | 682 657                                 | 1 390 772                                                                        | -                |
| -                                               | -                                           | -                                       | -                                                                                | -                |
| 37 500                                          | -                                           | -                                       | -                                                                                | 37 500           |
| 46 270                                          | -                                           | -                                       | -                                                                                | 46 270           |
| 270 000                                         | -                                           | -                                       | -                                                                                | 270 000          |
| 93 074                                          | -                                           | 55 000                                  | -                                                                                | 148 074          |
| 2 931                                           | -                                           | -                                       | -                                                                                | 2 931            |
| -                                               | -                                           | 5 000                                   | -                                                                                | 5 000            |
| <b>3 813 284</b>                                | <b>1 784 311</b>                            | <b>742 657</b>                          | <b>1 390 772</b>                                                                 | <b>7 731 024</b> |
| 2 245 463                                       | 1 118 453                                   | 463 427                                 | -                                                                                | 3 827 343        |
| 243 532                                         | 57 454                                      | 15 140                                  | -                                                                                | 316 126          |
| 184 047                                         | 17 643                                      | 15 122                                  | -                                                                                | 216 812          |
| -                                               | -                                           | -                                       | -                                                                                | -                |
| 93 795                                          | 10 940                                      | 2 356                                   | -                                                                                | 107 091          |
| -                                               | -                                           | -                                       | -                                                                                | -                |
| -                                               | -                                           | -                                       | -                                                                                | -                |
| 59 970                                          | 41 390                                      | 5 771                                   | -                                                                                | 107 131          |
| -                                               | -                                           | -                                       | -                                                                                | -                |
| 315 404                                         | 141 132                                     | 47 670                                  | -                                                                                | 504 206          |
| 131 763                                         | 77 979                                      | 41 669                                  | -                                                                                | 251 411          |
| 6 837                                           | -                                           | -                                       | -                                                                                | 6 837            |
| -                                               | -                                           | -                                       | -                                                                                | -                |
| -                                               | -                                           | -                                       | -                                                                                | -                |
| 47 368                                          | 7 400                                       | 3 000                                   | -                                                                                | 57 768           |
| 353 251                                         | 228 325                                     | 144 734                                 | -                                                                                | 726 310          |
| -                                               | -                                           | -                                       | -                                                                                | -                |
| -                                               | -                                           | -                                       | -                                                                                | -                |
| -                                               | -                                           | -                                       | -                                                                                | -                |
| 129 285                                         | 83 595                                      | 3 329                                   | 678 197                                                                          | 894 406          |
| -                                               | -                                           | -                                       | -                                                                                | -                |
| -                                               | -                                           | -                                       | 712 575                                                                          | 712 575          |
| -                                               | -                                           | -                                       | -                                                                                | -                |
| -                                               | -                                           | -                                       | -                                                                                | -                |
| -                                               | -                                           | -                                       | -                                                                                | -                |
| -                                               | -                                           | -                                       | -                                                                                | -                |
| <b>3 810 715</b>                                | <b>1 784 311</b>                            | <b>742 218</b>                          | <b>1 390 772</b>                                                                 | <b>7 728 016</b> |
| 2 569                                           | 0                                           | 439                                     | 0                                                                                | 3 008            |





