



Maintenant et demain
L'excellence dans tout ce que nous entreprenons



Juin 2009

Évaluation formative et sommative de l'Entente de développement des ressources humaines autochtones conclue avec l'Administration régionale Kativik

Rapport final
Juin 2009

*Évaluation formative et sommative de
l'Entente de développement des ressources
humaines autochtones conclue avec
l'Administration régionale Kativik*

Rapport final

*Direction de l'évaluation
Direction générale de la politique stratégique et de la recherche
Ressources humaines et Développement des compétences Canada*

Juin 2009

SP-AH-937-02-10F
(also available in English)

Papier

ISBN : 978-1-100-93766-3

N° de cat. : HS28-166/2010F

PDF

ISBN : 978-1-100-93767-0

N° de cat. : HS28-166/2010F-PDF

Table des matières

Liste des abréviations	i
Sommaire.....	iii
Réponse de la direction.....	xi
1. Introduction et contexte	1
1.1 Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) ..	1
1.2 Aperçu de l'Administration régionale Kativik	2
1.3 Évaluation formative et sommative de l'EDRHA conclue avec l'ARK.....	9
2. Profil socioéconomique du Nunavik.....	15
2.1 Introduction.....	15
2.2 Profil démographique.....	16
2.3 Profil économique et social.....	17
2.4 Profil de la population active	18
3. Conception, prestation et mise en œuvre	21
3.1 Renforcement des capacités.....	21
3.2 Partenariats.....	23
3.3 Chevauchement et double emploi	28
3.4 Pratiques opérationnelles	29
3.5 Incapacités, sexe et jeunes	30
3.6 Relations avec RHDCC et Service Canada et le Conseil des ressources humaines autochtones.....	32
4. Composante de l'Initiative des services de garde pour les Premières nations et les Inuits.....	35
4.1 Aperçu et description de l'ISGPNI dans le cadre de l'EDRHA	35
4.2 Besoins liés à la garde d'enfants : capacité.....	36
4.3 Demande excédentaire	37
4.4 Rapport du nombre employés-enfants	37
4.5 Formation et titres de compétences du personnel.....	38
4.6 Caractère adéquat des activités et des établissements.....	39
4.7 Conservation du personnel.....	40
4.8 Intégration des programmes.....	41
5. Évaluation des systèmes de collecte de données et de responsabilisation	43
5.1 Aperçu des systèmes de collecte de données et de responsabilisation	43
5.2 Définitions et indicateurs de rendement clés	45
5.3 Écarts et limites entre les dossiers administratifs des clients de l'EDRHA et de RHDCC.....	46
5.4 Établissement d'objectifs	47
6. Caractéristiques des clients et résultats	49

7. Réussite et répercussions des programmes.....	55
7.1 Groupes de discussion formés de clients	55
7.2 Opinions des informateurs clés	59
7.3 Analyse des données quantitatives.....	65
8. Conclusions.....	71

Liste des tableaux

Tableau 1	Recettes et dépenses annuelles relatives à l'administration et aux programmes	8
Tableau 2	Fonds administratifs	9
Tableau 3	Population d'identité autochtone, Nunavik.....	16
Tableau 4	Niveau de scolarité atteint – Inuits du Nunavik et ensemble de la population du Québec.....	18
Tableau 5	Population active – Inuits du Nunavik et ensemble de la population du Québec.....	19
Tableau 6	Profession – Inuits du Nunavik et ensemble de la population du Québec	20
Tableau 7	Industrie – Inuits du Nunavik et ensemble de la population du Québec	20
Tableau 8	Fréquence des variables requises pour chaque intervention.....	47
Tableau 9	Objectifs de l'EDRHA	48
Tableau 10	Nombre de participants et d'interventions	49
Tableau 11	Sexe des clients	50
Tableau 12	Décennie de naissance des clients	50
Tableau 13	Clients handicapés.....	51
Tableau 14	Clients par niveau de scolarité.....	51
Tableau 15	Situation du client par rapport à l'assurance-emploi et à l'aide sociale avant la plus récente intervention.....	52
Tableau 16	Interventions effectuées dans le cadre de l'EDRHA.....	52
Tableau 17	Résultats des interventions selon la base de données de l'EDRHA.....	53
Tableau 18	Résultats des interventions selon la base de données de RHDCC	53
Tableau 19	Nombre de clients ayant un emploi, étant travailleurs autonomes ou ayant effectué un retour aux études.....	54
Tableau 20	Résultats relatifs à l'emploi pour les clients handicapés.....	54
Tableau 21	Gains d'emploi moyens, prestations d'assurance-emploi et prestations d'aide sociale – participants de l'ARK	66
Tableau 22	Revenu d'emploi moyen – Participants de l'ARK.....	66
Tableau 23	Prestations d'assurance-emploi – Participants de l'ARK.....	67
Tableau 24	Prestations d'aide sociale – Participants de l'ARK.....	68
Tableau 25	Estimations nettes pour l'ARK.....	69

Liste des abréviations

AE	Assurance-emploi
AER	Agent d'emploi régional
ARC	Agence du revenu du Canada
ARK	Administration régionale Kativik
AS	Aide sociale
CBJNQ	Convention de la Baie James et du Nord québécois
CFDEA	Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones
CRHA	Conseil des ressources humaines autochtones
CRK	Conseil régional Kativik
DAA	Direction des affaires autochtones
DPA	Direction des peuples autochtones
EDMT	Entente sur le développement du marché du travail
EDRHA	Entente de développement des ressources humaines autochtones
EPA	Équivalent du plan d'action
FCP	Fonds pour les compétences et les partenariats
FISCFA	Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones
ISGPNI	Initiative de services de garde pour les Premières nations et les Inuits
MEFSRGE	Ministère de l'Emploi, de la Formation, du Soutien du revenu et de la Garde d'enfants (ARK)
PEMS	Prestations d'emploi et mesures de soutien
RHDCC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada
SAE	Services d'aide à l'emploi
SCEA	Stratégie pour les compétences et l'emploi des Autochtones
SDRHA	Stratégie de développement des ressources humaines autochtones

Sommaire

L'évaluation de l'Entente de développement des ressources humaines autochtones (EDRHA) conclue avec l'Administration régionale Kativik (ARK) comporte des composantes formative et sommative.

L'évaluation formative a été menée à l'automne 2006 et à l'hiver 2007. Elle portait sur la période du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2006. Dans le cadre de l'évaluation, on a examiné la conception, la prestation et la mise en œuvre des programmes et évalué les systèmes de collecte de données et de responsabilisation et le service de garde d'enfants pour les Premières nations et les Inuits. Pour ce faire, on a eu recours aux méthodes d'évaluation suivantes : entrevues auprès d'informateurs et d'intervenants clés, groupes de discussion, examen de documents et évaluation de la qualité et de l'intégrité de la base de données administratives de la clientèle.

L'évaluation sommative a été menée à l'automne 2007 et à l'hiver 2008. Elle portait principalement sur la réussite des programmes. Les méthodes d'évaluation auxquelles on a eu recours sont, entre autres, des groupes de discussion composés de clients de l'ARK, des entrevues auprès d'informateurs clés et l'analyse de données quantitatives sur l'efficacité des programmes et leurs impacts. L'évaluation sommative a également permis de former un groupe témoin pour les clients admissibles à l'assurance-emploi au moyen de données administratives pour estimer les impacts nets des programmes.

Administration régionale Kativik

L'ARK est l'administration régionale de 14 collectivités essentiellement inuites de la région du Nunavik (Nouveau Québec). L'ARK est la signataire de l'EDRHA pour la région et est responsable depuis le début des années 90 des activités liées à l'entente. L'ARK fournit des services et des programmes d'emploi et de formation à tous les résidents du Nunavik.

Profil socioéconomique du Nunavik

Voici, selon le recensement de 2001 et les premières données publiées du recensement de 2006, le profil socioéconomique du Nunavik :

- La population inuite du Nunavik a atteint 9 565 personnes en 2006, une augmentation de 25,2 % par rapport à 1996. En 2006, les Inuits représentaient 99,1 % de la population autochtone du Nunavik.
- Une proportion de 60 % de la population inuite du Nunavik est âgée de moins de 25 ans.
- Au total, 70 % des Inuits âgés de 15 ans et plus n'avaient pas obtenu leur diplôme d'études secondaires et 3,9 % des Inuits avaient un certificat ou un diplôme de métier.

- Chez les Inuits du Nunavik touchant un revenu, le travail était la source principale de revenu pour 63,8 % d'entre eux; 37,8 % des Inuits travaillaient toute l'année à temps plein et 1,8 % étaient travailleurs autonomes.
- En 2001, le revenu moyen des Inuits avait augmenté à 19 416 \$, ce qui représente 66,1 % de celui de la population générale de la province.
- En 2001, la population inuite du Nunavik avait un taux de participation de 62 %, un taux d'emploi de 51 % et un taux de chômage de 17 %, tandis que le taux de chômage à l'échelle provinciale était de 8 %.
- En 2001, le plus important secteur d'emploi des Inuits du Nunavik était la fonction publique (22,1 %), suivi par le secteur des soins de santé et de l'aide sociale (20,6 %) et les services d'enseignement (15,4 %).

Conclusions de l'évaluation formative

Renforcement des capacités

Les plans et les activités de renforcement des capacités, qui visent à améliorer la capacité de prestation de l'ARK, sont décrits dans le plan d'activités annuel de l'ARK et diffusés annuellement. Les superviseurs mènent chaque année des évaluations du rendement des membres du personnel. Dans le cadre de ce processus, on détermine les besoins en matière de formation que l'on intègre aux priorités de formation ministérielles. Au cours des récents ateliers pour le personnel, on a abordé certains sujets, notamment l'évaluation du risque, la gestion du temps, l'amélioration des compétences en informatique et les systèmes de base de données internes.

Tous les employés et intervenants de l'ARK et de Service Canada interviewés étaient d'avis que l'ARK avait assez d'outils et suffisamment de capacités pour mettre en œuvre, gérer et administrer efficacement l'EDRHA. Le roulement de personnel est faible, et l'ARK, qui offre de bons avantages, est vu comme l'un des meilleurs employeurs de la région. Les informateurs clés étaient également d'avis que les efforts déployés en vue du renforcement des capacités avaient entraîné à tous les niveaux une prestation de services plus uniforme et fiable.

Les informateurs clés de l'ARK ont indiqué que, dans le cadre de l'entente, les fonds affectés au renforcement des capacités (76 362 \$ chaque année) étaient limités. Ils ont expliqué que la région du Nunavik faisait face à un certain nombre de problèmes uniques au Nord, notamment les coûts de transport élevés, les frais découlant du peu de scolarité de certains agents d'emploi de la région et le coût élevé entraîné par le fait de faire des affaires et d'offrir des séances de formation dans des régions éloignées.

Conclusion de partenariats

L'ARK a conclu des partenariats solides avec des intervenants du marché du travail et des employeurs clés de la région par l'entremise de plusieurs comités dont :

- le Comité régional sur l'économie et la formation Kativik, qui comprend des représentants de dix des plus importants employeurs des secteurs privé et public de la région. Ses membres se réunissent deux fois par année pour déterminer et recommander les priorités en matière de formation de la région.
- le Comité d'emploi et de formation technique Raglan qui a été mis sur pied pour accroître le nombre d'Inuits employés à la mine Raglan.

Ces comités aident l'ARK à harmoniser ses activités liées au marché du travail avec les occasions d'emploi.

Dans le cadre de la structure établie par la Convention de la Baie James et du Nord québécois (CBJNQ), l'ARK a conclu un certain nombre de partenariats avec les gouvernements fédéral et provincial. Tous les fonds du gouvernement fédéral (Affaires indiennes et du Nord Canada, Santé Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada [RHDC]) et du gouvernement provincial pour l'emploi, la formation et la garde de jour au Nunavik sont envoyés à l'ARK, ce qui élimine le double emploi et le chevauchement entre les programmes et les organismes de financement.

L'ARK n'est pas très concernée par les autres EDRHA conclues dans la province; elle siège toutefois au Comité national technique de développement des ressources humaines inuites auquel participent tous les signataires inuits de telles ententes.

Services aux jeunes, aux femmes et aux personnes handicapées

Les jeunes représentent la majorité de la population du Nunavik, et l'ARK gère plusieurs programmes qui leur sont principalement destinés. On a déterminé que le niveau de financement, les occasions d'emploi limitées, la langue, l'alphabétisation et les niveaux de compétences essentielles sont des obstacles qui empêchent les jeunes d'accéder aux programmes et aux services de l'ARK ainsi qu'au marché du travail.

Même si la clientèle des programmes est composée d'une part presque égale d'hommes et de femmes, aucun programme destiné à l'un des deux sexes n'est offert. On constate que le système de garde de jour du Nunavik permet à davantage de femmes d'occuper un emploi et d'accéder à des programmes et à des services de formation.

L'ARK s'attache principalement à promouvoir les programmes et les services destinés aux personnes handicapées et à renforcer les capacités internes en vue de mieux servir ce groupe de clients. Les fonds limités et la déclaration volontaire sont les principaux obstacles à la participation aux programmes.

Communication avec Service Canada, RHDCC et le CRHA

La relation entre l'ARK et le bureau régional de Service Canada à Montréal est positive et productive. Service Canada fournit un soutien et une orientation sur demande.

Le personnel de l'ARK ne connaissait pas beaucoup le Conseil des ressources humaines autochtones (CRHA), outre sa raison d'être. Les bureaux de l'ARK n'utilisaient pas d'outils ni de ressources du CRHA, et les employés de ces bureaux croyaient généralement que le CRHA s'attachait davantage à aider les signataires d'EDRHA de l'Ouest du Canada et que, par conséquent, ne connaissait pas beaucoup la situation des Inuits au Nunavik. Cependant, l'ARK prévoit la tenue d'une conférence du secteur privé organisée par le CRHA.

Composante de garde d'enfants pour les Premières nations et les Inuits

L'ARK supervise, gère et soutient 17 établissements de garde de jour au Nunavik qui comptent 815 places à temps plein et 215 employés. Le financement, l'administration et le soutien des établissements de garde de jour sont centralisés dans le bureau principal de l'ARK à Kuujuaq. Le financement fédéral et provincial est affecté et distribué à chaque centre de garde de jour. Les fonds découlant de la composante de garde d'enfants pour les Premières nations et les Inuits complètent le financement provincial et fédéral et servent principalement à diminuer le rapport entre le nombre d'employés et le nombre d'enfants.

Les 17 établissements de garde de jour signalent qu'ils ont un temps d'attente qui peut être aussi élevé que un ou deux ans dans certaines collectivités. Aucun problème n'a été signalé relativement aux heures d'ouverture, à l'état des établissements ni aux frais facturés.

Le roulement du personnel demeure une difficulté. Le fait de veiller à ce que les employés des établissements de garde de jour soient compétents est une priorité pour l'ARK. Actuellement, moins de la moitié des employés des établissements de garde ont les titres de compétences adéquats dans ce domaine; par conséquent, la formation est offerte de façon continue. De plus, les niveaux de financement pour la formation demeurent insuffisants pour répondre aux besoins des centres de garde de jour, en partie en raison des importantes distances entre les établissements et la nécessité d'offrir des cours spécialisés, du contenu et des séances de formation en inuktitut.

Des informateurs clés et des participants de groupes de discussion ont convenu que les centres de garde de jour avaient grandement contribué non seulement au développement d'enfants sains et actifs, mais également à l'économie de la région en permettant à des centaines de parents d'occuper un emploi et de suivre des séances de formation.

Les établissements de garde de jour de l'ARK intègrent les programmes d'aide préscolaire. Ils offrent également des programmes de nutrition, accueillent des infirmières de la santé publique et fournissent des installations pour que les hygiénistes dentaires puissent effectuer le nettoyage et les examens de base.

Les programmes des établissements de garde de jour comprennent des composantes culturelles importantes, notamment l'utilisation de l'inuktitut, des histoires contées par des aînés, l'apprentissage de métiers et de compétences autochtones et l'intégration de plats traditionnels au programme de nutrition.

Évaluation des systèmes de collecte de données et de responsabilisation

Lorsque l'on compare les dossiers des clients reçus de la part de RHDCC et de l'ARK, la base de données de RHDCC comportait 99 clients et 393 interventions supplémentaires pour la période du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2006. Le processus de téléchargement des données indique que, pendant cette période, 200 dossiers ont été refusés par RHDCC. Compte tenu de l'historique du processus de téléchargement des données, la raison pour laquelle la base de données de RHDCC comporte des dossiers supplémentaires est incertaine.

À l'examen des huit variables de données requises en vertu de l'entente de contribution, on constate que certaines données sont manquantes dans la *date de naissance*. De plus, les renseignements déclarés dans la variable *retrait du programme ou date de fin du programme* ne pouvaient être interprétés en fonction des registres de données accessibles. On a également relevé quelques erreurs de codage entre les dossiers de RHDCC et ceux de l'ARK.

Le coordonnateur de l'ARK et le coordonnateur régional de Service Canada ont indiqué que les objectifs de l'ARK étaient établis annuellement en fonction des tendances historiques. Lorsqu'on les a interviewés, les deux ont indiqué que l'on tenait compte des facteurs externes dans l'établissement des objectifs. Les données montrent que, dans le cadre de l'ARK, on a toujours réalisé les objectifs au cours des années en question et que ces objectifs ont fréquemment été surpassés de beaucoup. Ainsi, la variation minimale observée par rapport aux objectifs de 2004-2005 et de 2005-2006 laisse croire qu'il faut prêter davantage attention aux résultats historiques et aux facteurs contextuels dans l'établissement des objectifs; les objectifs sont bas comparativement aux résultats signalés.

Les deux bases de données montrent que 98 % des interventions ont été effectuées. Les résultats relatifs à l'emploi et au retour aux études représentent 72 % des résultats des plus récentes interventions auprès des clients. Le quart des interventions ont entraîné une situation de chômage. Parmi les 50 clients handicapés, 19 ont trouvé un emploi et 8 sont retournés aux études.

Conclusions de l'évaluation sommative

Réussite et impacts des programmes

Les clients de l'ARK qui ont participé aux groupes de discussion se sont dits très satisfaits des programmes et des services offerts et étaient d'avis que ces programmes et services les avaient aidés à régler leurs problèmes liés à l'emploi et à trouver du travail. Les participants aux groupes de discussion convenaient que les programmes et les services avaient des impacts positifs sur les compétences professionnelles, les perspectives d'emploi, l'attitude face à l'emploi, la satisfaction à l'égard de leur emploi actuel et la confiance en soi.

Les informateurs clés étaient d'accord pour dire que les programmes et les services actuels de l'ARK aidaient les clients à chercher un emploi, à en trouver un et à le conserver. Cela était confirmé par les statistiques sur la population active du Nunavik montrant une importante augmentation du nombre de personnes participant au marché du travail. En général, les clients considéraient que les programmes avaient des impacts positifs sur les compétences de recherche d'emploi, les compétences professionnelles, les perspectives d'emploi, les niveaux de compétence, y compris la certification et les diplômes, les attitudes face à l'emploi, la préparation au travail et la confiance en soi.

Impacts nets

Les impacts nets servent à comparer les mesures des indicateurs de résultats des participants à ceux d'un groupe témoin composé de personnes semblables. Le groupe témoin est mis sur pied pour représenter la situation des participants s'ils n'avaient pas pris part aux programmes. Les impacts nets peuvent donc être attribués entièrement à la participation.

L'analyse quantitative n'a pas permis de relever des impacts nets ayant une importance sur le plan statistique conventionnel. Par conséquent, les impacts nets relatifs à la participation aux programmes et services de l'ARK ne peuvent être signalés.

Observations¹ sur les indicateurs de résultats

Voici les observations clés découlant de l'examen du revenu d'emploi et du recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale des clients sur une période de huit ans (cinq années avant la participation aux programmes et aux services de l'ARK et jusqu'à trois années après la participation) :

- Le revenu d'emploi continue d'augmenter au fil du temps, mais de façon moindre.

¹ Comme ces observations générales ne peuvent être attribuées uniquement à la participation aux programmes et aux services de l'ARK, il faut les interpréter avec prudence.

- Les prestataires actuels et anciens du régime d'assurance-emploi continuent à avoir recours aux prestations de façon semblable. Les clients qui n'avaient jamais eu recours à l'assurance-emploi ont reçu davantage de prestations après leur participation aux programmes, ce qui montre qu'ils sont devenus admissibles aux prestations parce qu'ils ont occupé un emploi pendant et après leur participation aux programmes.
- La fréquence du recours aux prestations d'aide sociale reste relativement la même.

Réponse de la direction

La Direction des affaires autochtones (DAA) de la Direction générale des compétences et de l'emploi de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) aimerait remercier tous ceux qui ont pris le temps de participer à l'évaluation formative et sommative de l'Entente de développement des ressources humaines autochtones conclue avec l'Administration régionale Kativik (ARK).

Les constatations et les conclusions découlant de l'évaluation ont contribué à l'élaboration de la Stratégie pour les compétences et l'emploi des Autochtones (SCEA), qui succédera à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA). L'expiration de la SDRHA tombe à point nommé pour offrir au gouvernement et aux signataires d'ententes de développement des ressources humaines autochtones (EDRHA) l'occasion de moderniser les programmes liés au marché du travail autochtone tout en tenant compte des enjeux et des lacunes. RHDC, qui jouera un rôle primordial dans la mise en œuvre de la SCEA et le règlement de certaines questions mentionnées dans le présent rapport d'évaluation, favorisera auprès des signataires d'EDRHA l'utilisation de la planification des activités stratégiques.

L'ARK a été fondée en 1978 dans le cadre de la Convention de la Baie James et du Nord québécois (CBJNQ). L'ARK, administration régionale de 14 collectivités, principalement inuites, de la région du Nunavik (Nouveau Québec) fournit un soutien, des services de gestion et une aide technique dans plusieurs domaines, notamment l'administration municipale, les loisirs, l'environnement, la sécurité publique et la planification de l'utilisation des terres. Les 14 collectivités sont réparties sur un vaste territoire, qui représente près du tiers du territoire de la province de Québec. Comme aucune route ne relie ces collectivités au Sud ni entre elles, le coût des biens et des services est très élevé dans cette région éloignée. Le seul moyen de transport que l'on peut emprunter toute l'année pour s'y rendre est l'avion; on peut également s'y rendre en bateau en été et en automne.

Le profil socioéconomique du Nunavik présente également des difficultés uniques à cette région. De 1996 à 2006, la population inuite du Nunavik a augmenté de 25,2 % et 60 % des membres de la population inuite sont âgés de moins de 25 ans. Une proportion de 70 % des Inuits âgés de 15 ans et plus n'avaient pas obtenu de diplôme d'études secondaires et 3,9 % d'entre eux étaient titulaires d'un certificat ou d'un diplôme de métier. En 2001, le taux de chômage des Inuits du Nunavik était de 17 %, comparativement à 8 % à l'échelle provinciale. L'accès à l'emploi pour les Inuits du Nunavik est d'autant plus difficile en raison de salaires inférieurs au salaire moyen, de la croissance rapide de la population et du nombre de personnes qui font leur entrée sur le marché du travail, du nombre croissant de personnes à charge de chaque travailleur, de l'augmentation de la consommation d'alcool et de drogues et du nombre élevé d'actes de violence.

L'ARK a signé son EDRHA actuelle avec RHDC dans le cadre non pas de la SDRHA mais plutôt de la CBJNQ. Il s'agit du cinquième renouvellement de cette entente qui a été élaborée en 1990 et qui expirera le 31 mars 2010. En vertu de l'EDRHA, l'ARK fournit

des services et des programmes d'emploi et de formation à tous les résidents du Nunavik, peu importe s'ils appartiennent ou non à un groupe autochtone. L'objectif principal de ces services et programmes est d'aider les résidents à se préparer au marché du travail, à trouver un emploi et à le conserver. Le ministère de l'Emploi, de la Formation, du Soutien du revenu et de la Garde d'enfants (MEFSRGE) de l'ARK est le principal responsable de la mise en œuvre et de la gestion de l'EDRHA. Depuis juin 2008, le ministère a mis sur pied un point de service supplémentaire à Montréal et offre des services d'emploi et de formation aux Inuits vivant en milieu urbain de toutes les collectivités.

La mise sur pied d'un bureau dans chaque collectivité est un aspect clé de la réussite de la mise en œuvre de la SDRHA par l'ARK. Cette approche efficace à guichet unique a fait que les résidents ont accès à un vaste éventail de services et de programmes dont ils ont besoin. L'augmentation importante du nombre de clients témoigne de l'efficacité avec laquelle on répond aux besoins de la population. Par ailleurs, beaucoup de personnes ont reconnu que les services de garde d'enfants sont très importants, car ils permettent aux résidents de tirer profit des occasions d'emploi et de formation.

L'ARK a également conclu des partenariats solides avec des employeurs, des intervenants du marché du travail et les gouvernements fédéral et provincial. Des clients et des informateurs clés se sont dits grandement satisfaits des programmes et des services reçus et étaient d'avis qu'ils les avaient aidés à régler leurs problèmes relatifs à l'emploi et à la recherche d'un emploi et que ces programmes et services influent positivement sur les compétences d'emploi, les occasions d'emploi, leur attitude à l'égard de l'emploi, l'appréciation de leur emploi actuel et la confiance en soi.

RHDCC reconnaît ces conclusions découlant de l'évaluation formative et sommative. Le texte qui suit résume la réponse de la direction et les engagements découlant de l'évaluation.

Conclusions de l'évaluation formative

Renforcement des capacités

Tous les employés et les intervenants de l'ARK et de Service Canada interviewés étaient d'avis que l'ARK avait assez d'outils et suffisamment de capacité pour mettre en œuvre, gérer et administrer efficacement l'EDRHA. Le roulement de personnel est faible, et l'ARK, qui offre de bons avantages, est vue comme l'un des meilleurs employeurs de la région. Les informateurs clés étaient également d'avis que les efforts déployés en vue du renforcement des capacités avaient entraîné à tous les niveaux une prestation de services plus uniforme et fiable.

Les informateurs clés de l'ARK ont indiqué que, dans le cadre de l'entente, les fonds affectés au renforcement des capacités (76 362 \$ chaque année) étaient limités. Ils ont expliqué que la région du Nunavik faisait face à un certain nombre de problèmes uniques au Nord, notamment les coûts de transport élevés, les frais découlant du peu de scolarité de certains agents d'emploi de la région et le coût élevé entraîné par le fait de faire des affaires et d'offrir des séances de formation dans des régions éloignées.

RHDCC reconnaît que les collectivités autochtones se heurtent à des problèmes majeurs et uniques indépendants de leur volonté, comme les coûts élevés de logement et de formation et, surtout, des affaires dans les collectivités rurales éloignées et dans celles du Nord, le niveau de scolarité peu élevé de la population, les occasions économiques limitées et la demande élevée d'employés compétents et expérimentés. Cela est également mentionné dans le rapport d'étude sur le Nord (mars 2008) de RHDCC, qui décrivait la nature des différences de coûts et de prix auxquelles étaient confrontés les signataires d'EDRHA et de sous-ententes dans les collectivités du Nord et éloignées ainsi que les répercussions qu'entraînaient ces différences sur leurs activités et résultats. On continue d'aborder ces problèmes afin de pouvoir tirer profit des occasions futures qui se présenteront.

RHDCC appuie le renforcement des capacités de l'ARK en lui fournissant, au besoin, une aide et un soutien à court terme et en y affectant des employés dans le cadre de détachements. Par conséquent, l'ARK a une plus grande expertise des processus et des exigences de RHDCC et les connaît mieux. Les personnes que l'on a interviewées à ce moment-là ont indiqué que cela faisait partie intégrante du renforcement des capacités au sein de l'ARK, que les employés travaillaient bien ensemble et qu'il y avait un important transfert de compétences.

RHDCC convient que les activités et les plans liés au renforcement des capacités améliorent la capacité de prestation des fournisseurs de services. Par l'entremise de la SCEA, les plans d'activités stratégiques indiqueront les éléments clés à utiliser dans l'élaboration du plan d'activités pour les organisations de prestation de services aux Autochtones. Ces éléments clés seront a) la personnalisation de programmes et de services pour répondre aux besoins de secteurs de prestation de services donnés, b) la capacité en matière de ressources humaines et les ressources et c) les besoins en matière de capacité.

Le passage à la nouvelle SCEA et sa mise en œuvre, qui entraînera des changements clés des programmes liés au marché du travail autochtone, nécessitent un engagement et un soutien de la part de RHDCC dans les trois domaines suivants : rapports sur le rendement et responsabilisation connexe; fonds et outils pour soutenir la formation du personnel et conclusion de partenariats stratégiques. RHDCC élaborera un processus d'autoévaluation sur les besoins en matière de capacité, et les résultats figureront dans les plans d'activités stratégiques. Par ailleurs, un soutien externe sera fourni par RHDCC en ce qui concerne l'élaboration de manuels de formation et d'aide normalisés.

Conclusion de partenariats

Par l'entremise de plusieurs comités, l'ARK a conclu des partenariats solides avec des intervenants du marché du travail et des employeurs clés de la région. Ces comités sont, entre autres, le Comité régional sur l'économie et la formation Kativik, qui comprend des représentants de dix des plus importants employeurs des secteurs privé et public de la région et dont les membres se réunissent deux fois par année pour déterminer et recommander les priorités en matière de formation de la région, et le Comité d'emploi et de formation technique Raglan, qui a été mis sur pied pour accroître le nombre d'Inuits employés à la mine Raglan.

Le MEFSRGE de l'ARK participe à 25 comités. Ces comités aident l'ARK à harmoniser les activités du marché du travail avec les occasions d'emploi offertes.

En partenariat avec la mine Raglan et la Commission scolaire Kativik, l'ARK administre également le projet PCEA (Tamatumani), approuvé en juin 2008. L'objectif est de fournir aux Inuits du territoire du Nunavik des services d'alphabétisation, d'acquisition de compétences essentielles, de perfectionnement des compétences et de formation en milieu de travail, tous des éléments nécessaires d'avancement de carrière à la mine Raglan, quel que soit leur emploi.

Dans le cadre de la structure établie par la CBJNQ, l'ARK a conclu un certain nombre de partenariats avec les gouvernements fédéral et provincial. Le gouvernement fédéral (Affaires indiennes et du Nord Canada, Santé Canada et RHDC) et le gouvernement provincial, qui affectent des fonds au Nunavik pour l'emploi, la formation et la garde de jour, envoient ces fonds à l'ARK, ce qui élimine le double emploi et le chevauchement entre les programmes et les organismes de financement.

Comme c'était le cas dans le cadre de la SDRHA, la nouvelle SCEA intégrera en un seul volet les programmes liés au marché du travail autochtone. Même si la série d'instruments des deux stratégies est presque la même, la SCEA comportera de nouveaux éléments de programme, ce qui améliorera l'efficacité et les clients auront un meilleur service.

En juin 2009, en vue d'harmoniser de façon plus stratégique les investissements fédéraux, le gouvernement du Canada a présenté le nouveau Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones (CFDEA). Le CFDEA orientera les activités de bon nombre de ministères et d'organismes du gouvernement fédéral en établissant un ensemble clair de priorités stratégiques, notamment le développement du capital humain des Autochtones et la conclusion de nouveaux partenariats efficaces.

Comme la SCEA est un élément complémentaire du CFDEA, elle établira de nouvelles solutions dans des domaines qui doivent être améliorés, notamment une plus grande harmonisation des priorités des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, le renforcement des liens entre le perfectionnement des compétences et l'emploi, l'adoption d'une approche gouvernementale globale en vue du renforcement des partenariats avec les provinces, les territoires et le secteur privé et le renforcement de l'infrastructure de systèmes, de la gestion de cas et des rapports sur le rendement.

Le nouveau Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP) est une composante essentielle de la SCEA. Il s'agit d'un fonds public et discrétionnaire qui fournira des mesures incitatives relatives au rendement et permettra aux fournisseurs de services nouveaux et actuels d'accéder à des fonds ou à des partenariats et des projets novateurs conformes aux priorités du gouvernement.

Par ailleurs, dans le Budget 2009, le gouvernement du Canada a également investi 75 millions de dollars dans la SDRHA par l'entremise du nouveau Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones (FISCFA) d'une durée de deux ans. Même si ce fonds ne durera que deux ans, il renforcera les partenariats entre les organisations de prestation de services aux Autochtones établies, les employeurs de petites et de moyennes entreprises et les provinces et les territoires, ce qui optimisera les résultats grâce à une collaboration accrue et à une gouvernance améliorée. Il devrait également fournir des leçons apprises et des pratiques exemplaires dans le domaine de la conclusion de partenariats dans le cadre de la nouvelle SCEA et du nouveau FCP.

Même si l'ARK n'est pas très concernée par les autres EDRHA conclues dans la province, elle siège au Comité national technique de développement des ressources humaines inuites, auquel participent tous les signataires inuits de telles ententes.

En octobre 2006, cette situation a changé en raison de la mise sur pied d'un groupe de travail en vue de l'organisation de l'événement Main-d'œuvre en connexion, en collaboration avec le Conseil des ressources humaines autochtones (CRHA). Le groupe de travail est maintenant permanent, et l'ARK a collaboré avec les trois autres signataires d'EDRHA du Québec ainsi qu'avec des syndicats, des conseils sectoriels, des employeurs et des représentants d'organismes gouvernementaux. Par ailleurs, les quatre signataires d'EDRHA du Québec devraient recevoir sous peu une réponse officielle de la part du gouvernement du Québec au sujet du soutien permanent du Comité consultatif des Premières nations et Inuit, qui comporte huit membres, notamment les quatre signataires d'EDRHA qui détiendront le pouvoir de décision au sein de ce comité. Ce dernier influera sur les politiques du gouvernement du Québec ayant trait aux services et aux programmes d'emploi et de formation.

Depuis juin 2008, le MEFSRGE de l'ARK a ouvert un point de service supplémentaire à Montréal dans le Centre local d'emploi de Verdun pour y offrir des services d'emploi et de formation aux Inuits vivant en milieu urbain, quel que soit l'endroit où ils vivent. L'entente est conclue avec Emploi-Québec en vue du financement d'un poste.

À l'échelle provinciale, l'ARK a conclu une entente avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec dans les domaines de la sécurité du revenu, de l'emploi et des programmes de formation. Les services de garde d'enfants ont également été transférés en 2004 dans le cadre d'une entente de financement de base appelée Sivuniurmut (13 419 531 \$ en 2005). À partir de 2008, une proportion de ce montant (620 000 \$) a été réservée pour mettre sur pied un Carrefour Jeunesse Emploi au Nunavik. L'ARK complète également les services fournis au Programme d'assistance parentale du Québec.

L'ARK a conclu d'autres ententes pour offrir davantage d'occasions d'emploi aux Inuits du Nunavik, par exemple le projet Sanajit, entente de cinq ans signée en 2004, dont l'objectif est d'accroître le nombre d'Inuits travaillant dans le secteur de la construction de la région (517 672 \$ en 2005). De plus, dans le cadre du projet Tamatumani, Emploi-Québec fournit des séances de formation en milieu de travail aux Inuits intéressés à travailler à la mine Raglan (800 000 \$).

Services aux jeunes, aux femmes et aux personnes handicapées

Les fonds limités et la déclaration volontaire sont les principaux obstacles à la participation aux programmes.

Les jeunes représentent la majorité de la population du Nunavik, et l'ARK gère plusieurs programmes qui leur sont principalement destinés. On a déterminé que le niveau de financement, les occasions d'emploi limitées, la langue, l'alphabétisation et les niveaux de compétences essentielles sont des obstacles qui empêchent les jeunes d'accéder aux programmes et aux services de l'ARK ainsi qu'au marché du travail.

Même si la clientèle des programmes est composée d'une part presque égale d'hommes et de femmes, aucun programme destiné à l'un des deux sexes n'est offert. On constate que le système de garde de jour du Nunavik permet à davantage de femmes d'occuper un emploi et d'accéder à des programmes et à des services de formation.

L'EDRHA vise principalement à promouvoir les programmes et les services destinés aux personnes handicapées et à renforcer les capacités internes pour mieux servir ce groupe de clients.

Dans le cadre de la SCEA, les plans d'activités stratégiques montreront la façon dont les programmes et les services aborderont les problèmes distincts auxquels font face les femmes, les hommes et les autres groupes, comme les personnes handicapées, les jeunes et les personnes qui sont confrontées à des obstacles à l'emploi, notamment la garde d'enfants ou le faible niveau d'alphabétisation et de compétences essentielles.

Le FCP, en plus d'être souple et équilibré, sera axé sur la réalisation d'objectifs de programmes généraux, le perfectionnement des compétences, les nouveaux partenariats et l'innovation dans la prestation de services et les systèmes, ciblera des emplois et répondra aux besoins des clients qui font face à plusieurs obstacles. Il comportera des objectifs à long et à court termes et sera accessible à toutes les organisations autochtones en vue de régler certains problèmes déterminés.

RHDCC élaborera également de nouveaux indicateurs et de nouvelles mesures de rendement qui intégreront l'établissement de rapports et des composantes pour présenter le profil des femmes, des hommes et d'autres groupes, comme les personnes handicapées, les jeunes et les personnes faisant face à d'autres obstacles à l'emploi. Le plan stratégique, qui est obligatoire dans le cadre de la SCEA, décrit l'importance de l'analyse du marché du travail compte tenu des besoins des clients et des exigences du marché du

travail. Au cours de ce processus, l'ARK devra déterminer les priorités de financement, les programmes et les services à offrir ainsi que la façon dont elle obtiendra des fonds d'autres partenaires pour répondre aux besoins des jeunes, des personnes handicapées et des femmes.

Communication avec Service Canada, RHDCC et le CRHA

La relation entre l'ARK et le bureau régional de Service Canada à Montréal est positive et productive. Service Canada fournit un soutien et une orientation presque exclusivement sur demande.

Le personnel de l'ARK ne connaissait pas beaucoup le Conseil des ressources humaines autochtones (CRHA), outre sa raison d'être. Les bureaux de l'ARK n'utilisaient pas d'outils ni de ressources du CRHA, et les employés de ces bureaux croyaient généralement que le CRHA s'attachait davantage à aider les signataires d'EDRHA de l'Ouest du Canada et que, par conséquent, ces employés ne connaissaient pas beaucoup la situation des Inuits au Nunavik. Cependant, l'ARK prévoit la tenue d'une conférence du secteur privé qui sera organisée par le CRHA.

Les informateurs de l'ARK croyaient que le CRHA ne faisait pas la différence entre les signataires d'EDRHA et la région dans laquelle ils œuvrent. Chaque région a des besoins distincts ainsi que des solutions relatives à la demande sur le marché du travail. Par exemple, la province de Québec compte sur un programme d'apprentissage bien conçu et a une longue histoire syndicale; l'ARK considérait que les outils, les ateliers et les réunions sectorielles du CRHA ne tenaient pas compte de ces éléments. D'aucuns ont suggéré que le travail du CRHA est peut-être plus utile aux employeurs qu'il ne l'est aux signataires d'EDRHA eux-mêmes.

Comme il a été mentionné précédemment dans la section *Conclusion de partenariats*, l'ARK a commencé à collaborer davantage avec le CRHA, qui a depuis embauché un employé pour effectuer le suivi de la stratégie d'apprentissage au Québec. La relation avec le conseil s'est grandement améliorée. Il est important de prendre note de ces changements positifs et de montrer que l'ARK continue de s'engager auprès de tous les intervenants et de travailler en partenariat avec eux.

RHDCC continue de soutenir les signataires d'EDRHA. Il reconnaît que la communication continue est importante pour faciliter le passage de la SDRHA à la SCEA et soutient les piliers stratégiques que sont le perfectionnement des compétences en fonction de la demande, la conclusion de partenariats et la responsabilisation.

Composante de garde d'enfants pour les Premières nations et les Inuits

Le rapport d'évaluation comportait les observations clés suivantes concernant la garde d'enfants :

L'ARK supervise, gère et soutient 17 établissements de garde de jour au Nunavik qui comptent 815 places à temps plein et 215 employés. Le financement, l'administration et le soutien des établissements de garde de jour sont centralisés dans le bureau principal de l'ARK à Kuujuaq. Le financement fédéral et provincial est affecté et distribué à chaque centre de garde de jour.

Le fait de veiller à ce que les employés des établissements de garde de jour soient compétents est une priorité pour l'ARK. Actuellement, moins de la moitié des employés des établissements de garde ont les titres de compétences adéquats dans ce domaine; par conséquent, la formation est offerte de façon continue. De plus, les niveaux de financement pour la formation demeurent insuffisants pour répondre aux besoins des centres de garde de jour, en partie en raison des importantes distances entre les établissements et la nécessité d'offrir des cours spécialisés, du contenu et des séances de formation en inuktitut.

Des informateurs clés et des participants de groupes de discussion ont convenu que les centres de garde de jour avaient grandement contribué non seulement au développement d'enfants sains et actifs, mais également à l'économie de la région en permettant à des centaines de parents d'occuper un emploi et de suivre des séances de formation.

Les établissements de garde de jour de l'ARK intègrent les programmes d'aide préscolaire. Ils offrent également des programmes de nutrition, accueillent des infirmières de la santé publique et fournissent des installations pour que les hygiénistes dentaires puissent effectuer le nettoyage et les examens de base.

Les programmes des établissements de garde de jour comprennent des composantes culturelles importantes, notamment l'utilisation de l'inuktitut, des histoires contées par des aînés, l'apprentissage de techniques d'artisanat et de compétences autochtones et l'intégration de plats traditionnels au programme de nutrition.

Les 17 établissements de garde de jour signalent qu'ils ont un temps d'attente, qui peut être aussi élevé que un ou deux ans dans certaines collectivités. Aucun problème n'a été signalé relativement aux heures d'ouverture, à l'état des établissements ni aux frais facturés. Le roulement de personnel continue d'être problématique.

L'évaluation formative des EDRHA souligne également la réussite de l'EDRHA liée à l'Initiative de services de garde pour les Premières nations et les Inuits (ISGPNI) en indiquant que les centres entraînent des répercussions positives sur le développement des enfants en leur fournissant un accès à de bons repas, en leur permettant d'effectuer une transition efficace vers le système scolaire et en leur offrant des composantes de développement linguistique, culturel et social. L'évaluation formative indique également que

cette entente favorise le développement des enfants de façon équilibrée et saine et les aide à se préparer à l'école.

On continuera d'offrir dans le cadre de l'ISGPNI des services de garde d'enfants aux parents des Premières nations et des Inuits qui trouvent un emploi ou suivent un programme de formation. Le financement de l'ISGPNI dans le cadre de l'EDRHA ne représente qu'une partie des fonds affectés à la garde d'enfants autochtones. Le financement complète généralement les fonds affectés par les gouvernements provincial et fédéral et sert principalement à faire diminuer le rapport entre le nombre d'employés et le nombre d'enfants.

Dans le cadre de la SCEA, l'ARK devra effectuer une autoévaluation afin de déterminer les priorités des programmes et des services qu'elle offre, notamment la garde d'enfants. Il sera nécessaire d'indiquer dans le plan d'activités stratégiques les écarts et la façon dont l'ARK comblera les écarts de financement pour les services requis et le perfectionnement et la formation du personnel sur cinq ans en tirant profit au maximum des partenariats et du financement et en concluant de nouveaux partenariats, au besoin.

Évaluation des systèmes de collecte de données et de responsabilisation

Lorsque l'on compare les dossiers des clients reçus de la part de RHDCC et de l'ARK, la base de données de RHDCC comportait 99 clients et 393 interventions supplémentaires pour la période du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2006. Le processus de téléchargement des données indique que, pendant cette période, 200 dossiers ont été refusés par RHDCC. Compte tenu de l'historique du processus de téléchargement des données, la raison pour laquelle la base de données de RHDCC comporte des dossiers supplémentaires est incertaine.

Le coordonnateur de l'EDRHA et le coordonnateur régional de Service Canada ont indiqué que les objectifs de l'EDRHA sont établis annuellement en fonction des tendances historiques. Lorsqu'on les a interviewés, les deux ont indiqué que l'on tient compte des facteurs externes dans l'établissement des objectifs. Les données montrent que, dans le cadre de l'EDRHA, on a toujours réalisé les objectifs au cours des années en question et que ces objectifs ont fréquemment été surpassés de beaucoup. Ainsi, la variation minimale observée par rapport aux objectifs de 2004-2005 et de 2005-2006 laisse croire qu'il faut prêter davantage attention aux résultats historiques et aux facteurs contextuels dans l'établissement des objectifs; les objectifs sont bas comparativement aux résultats signalés.

RHDCC a travaillé à l'élaboration d'une nouvelle liste plus complète d'indicateurs de résultats qui servira à mieux évaluer les répercussions de la nouvelle SCEA et d'une nouvelle stratégie de gestion du rendement, ce qui permettra de refléter une conception claire et logique qui lie les ressources aux résultats prévus, de déterminer des mesures de rendement adéquates et une stratégie de gestion du rendement efficace permettant aux gestionnaires d'effectuer le suivi des progrès, de mesurer les résultats, de soutenir les travaux d'évaluation

subséquents, d'apprendre et d'apporter des rajustements en vue d'améliorations continues et de veiller à ce que les rapports sur les résultats soient adéquats.

La nouvelle stratégie de gestion du rendement sera le fondement d'un certain nombre de systèmes et d'outils de responsabilisation qui doivent être élaborés, comme il est décrit dans la réponse de la direction à l'évaluation formative de 2008 des EDRHA. RHDCC élaborera un certain nombre d'outils pour aider les organisations autochtones à établir des objectifs et à s'autoévaluer, ce qui leur permettra de connaître annuellement les progrès qu'elles ont réalisés par rapport aux objectifs établis. Pour veiller à ce que les objectifs soient raisonnables, on tiendra compte du contexte historique lorsqu'on les élaborera.

En ce qui concerne la qualité des données et les systèmes, RHDCC a commencé un examen et une analyse de la collecte de données et des systèmes actuels afin de favoriser une plus grande responsabilisation grâce à la fourniture de données simples, claires et concises de meilleure qualité, justifiables et plus utiles. Ces données aideront ensuite la Direction des affaires autochtones (DAA) et la Direction des peuples autochtones (DPA) à obtenir de meilleures données sur le rendement dans le cadre d'ententes, ce qui permettra au ministère de mieux faire rapport sur les résultats et l'optimisation des fonds fournis. La DAA et la DPA continueront de collaborer afin de déterminer et de régler les problèmes relatifs à l'incohérence des données et aux dossiers refusés.

Cet examen et la nouvelle stratégie de gestion du rendement constitueront le fondement d'une analyse de rentabilisation qui sera fournie aux cadres supérieurs pour soutenir la dépense de 1,1 million de dollars énoncée dans le Budget 2009 en guise d'investissement dans le FISCFA.

Ce financement avait pour objectif la modernisation de la collecte de données et des systèmes pour soutenir le nouveau programme du marché du travail autochtone, qui devrait être mis en œuvre le 1^{er} avril 2010. RHDCC simplifiera les éléments de données requis en les fondant sur les indicateurs déterminés dans la stratégie de gestion du rendement et indiquera à l'ARK les éléments requis. Par ailleurs, la stratégie de gestion du rendement indique que l'ARK doit effectuer de façon régulière un suivi auprès des clients afin d'être en mesure de déterminer les répercussions à long terme des programmes et des services.

Conclusions de l'évaluation sommative

Réussite et répercussions des programmes

Les clients de l'ARK qui ont participé aux groupes de discussion se sont dits très satisfaits des programmes et des services offerts par l'ARK.

En général, les clients étaient d'avis que les programmes et les services leur avaient permis de régler leurs problèmes liés au travail et de trouver et de conserver un emploi et que les programmes entraînent des répercussions positives sur les compétences de recherche d'emploi, les compétences professionnelles, les perspectives d'emploi, les niveaux de

compétence, y compris la certification et les diplômes, les attitudes face à l'emploi, la préparation au travail et la confiance en soi.

Ces conclusions correspondent à celles de l'évaluation sommative des EDRHA selon lesquelles les clients étaient satisfaits des programmes et des services qui entraînaient des répercussions positives et ils avaient davantage confiance en eux.

L'analyse quantitative n'a pas permis de relever des impacts nets ayant une importance sur le plan statistique conventionnel. Par conséquent, l'évaluation n'a pu indiquer les impacts de la participation des clients de l'ARK.

Voici les observations clés découlant de l'examen du revenu et du recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale des clients sur une période de huit ans (cinq années avant la participation aux programmes et aux services de l'ARK et jusqu'à trois années après la participation) :

- Le revenu d'emploi continue d'augmenter au fil du temps, mais de façon moindre.*
- Les prestataires actuels et anciens du régime d'assurance-emploi continuent à avoir recours aux prestations de façon semblable. Les clients qui n'avaient jamais eu recours à l'assurance-emploi ont reçu davantage de prestations après leur participation aux programmes, ce qui montre qu'ils sont devenus admissibles aux prestations parce qu'ils ont occupé un emploi pendant qu'ils participaient aux programmes et après leur participation.*
- La fréquence du recours aux prestations d'aide sociale reste relativement la même.*

RHDCC constate que l'évaluation n'a pas permis de déterminer de répercussions nettes entraînées par la participation aux programmes et aux services de l'ARK. Il reconnaît également le contexte socioéconomique unique et difficile, surtout les occasions d'emploi limitées dans les 14 collectivités rurales et éloignées du Nunavik.

Par conséquent, RHDCC collaborera étroitement avec l'ARK pour déterminer la meilleure façon d'effectuer un suivi continu et régulier auprès des participants des programmes (p. ex. tous les trois, six et douze mois). Grâce à ce processus, l'ARK sera en mesure de recueillir des renseignements sur les résultats d'emploi et le recours au soutien du revenu offert par le gouvernement (recours aux prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale). Ces données permettront de mieux comprendre la participation au marché du travail des participants de l'ARK. Par ailleurs, RHDCC continuera d'encourager l'ARK à déterminer au Nunavik les nouvelles occasions entraînées par la demande afin qu'elle puisse rajuster au besoin son plan d'activités stratégiques pour satisfaire aux exigences de ces nouvelles occasions.

1. Introduction et contexte

1.1 Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)

Contexte et objectifs de la SDRHA

La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) vise à améliorer les occasions d'emploi des Autochtones (Premières nations, Inuits, Métis ainsi qu'Autochtones inscrits et non inscrits vivant à l'extérieur des réserves) et à les aider à participer pleinement à l'économie canadienne. La SDRHA fournit une aide financière aux organisations autochtones qui conçoivent des programmes de développement des ressources humaines et les offrent aux membres des collectivités autochtones qu'elles représentent.

En 2003, le renouvellement de la SDRHA, mise en œuvre en 1999, a été approuvé. On lui a accordé un financement pluriannuel s'élevant à 1,6 milliard de dollars. La SDRHA renouvelée, qui comporte 80 nouvelles ententes de contribution, a commencé le 1^{er} avril 2005 et se terminera le 31 mars 2009. Les ententes de contribution sont appelées Ententes de développement des ressources humaines autochtones (EDRHA).

La SDRHA a pour objet de soutenir les organisations autochtones pour qu'elles conçoivent et offrent ce qui suit :

- des programmes de développement du marché du travail pour aider les Autochtones, y compris les Autochtones handicapés, à se préparer au marché du travail, à obtenir un bon emploi durable et à le conserver;
- des programmes spéciaux pour aider les jeunes Autochtones à effectuer une transition réussie de l'école au marché du travail ou soutenir leur retour aux études;
- des programmes de garde d'enfants.

Programmes et services liés aux EDRHA

Un vaste éventail d'activités liées au marché du travail et à la garde d'enfants et destinées aux jeunes peuvent être soutenues dans le cadre des EDRHA. Les activités qui sont financées doivent tenir compte des principes d'équité relativement aux femmes et aux personnes handicapées. Certaines activités peuvent être soutenues si Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) juge qu'elles peuvent permettre de réaliser les objectifs de la SDRHA.

Initiative de services de garde pour les Premières nations et les Inuits

L'objectif de l'Initiative de services de garde pour les Premières nations et les Inuits (ISGPNI) consiste à fournir des services de garde d'enfants abordables et de qualité aux Premières nations et aux Inuits pour soutenir le développement sain des enfants et permettre à leurs parents de travailler ou de faire des études.

L'ISGPNI est un programme de 50 millions de dollars qui permet d'offrir plus de 7 000 places dans des établissements de garde d'enfants dans 390 collectivités des Premières nations et des Inuits du Canada. Ces places dans les établissements de garde d'enfants sont offertes dans le cadre des EDRHA régionales.

Chaque signataire d'EDRHA crée un programme qui répond le mieux aux besoins de sa collectivité, comme la fourniture de places dans des établissements préscolaires et la garde parascolaire. Les services de garde d'enfants qui peuvent être soutenus en vertu de la SDRHA comprennent ceux qui sont conçus pour aider les bénéficiaires admissibles en vue de ce qui suit :

- Promouvoir et assurer le développement sain des enfants par l'entremise de programmes officiels de garde d'enfants, comme les centres de garde d'enfants ou les centres de garde de jour en milieu familial approuvés.
- Reфлекter et promouvoir les pratiques d'éducation des enfants des Premières nations et des Inuits.
- Servir les enfants de la petite enfance à l'âge de 12 ans. Comme les six premières années sont très importantes pour le développement de l'enfant, les enfants de ce groupe d'âge seront une priorité.
- Compléter les objectifs de la collectivité en matière d'économie, d'enseignement, de santé et de développement social.
- Veiller à ce que les centres de garde d'enfants et les centres de garde de jour en milieu familial soient réglementés et surveillés par des organismes d'accréditation provinciaux et territoriaux, sauf lorsque, dans le cadre d'une entente mutuelle entre la province ou le territoire et le bénéficiaire, les centres de garde d'enfants sont surveillés grâce à des mécanismes réglementaires régis par des Premières nations ou des Inuits.

1.2 Aperçu de l'Administration régionale Kativik

L'Administration régionale Kativik (ARK) a été mise sur pied en 1978 dans le cadre de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois (Convention de la Baie-James). Dans cette convention, on fournissait des fonds d'indemnisation, déterminait les bénéficiaires et établissait les autorités publiques régionales, notamment la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, la Commission scolaire Kativik et l'ARK.

L'ARK est une société publique dotée de pouvoirs supramunicipaux et responsable du territoire du Nunavik. Elle fournit des services de soutien, de gestion et d'aide technique dans plusieurs domaines, y compris l'administration municipale, les loisirs, l'environnement, la sécurité publique et la planification de l'utilisation des terres. Chaque collectivité est une municipalité reconnue comme un village nordique et régie par des conseils municipaux élus, qui œuvrent d'une façon semblable à ceux des autres municipalités du Québec.

L'ARK a signé son EDRHA actuelle avec RHDC dans le cadre de la Convention de la Baie-James plutôt que celui de la SDRHA. L'entente actuelle représente le cinquième renouvellement de l'entente conclue en 1990, avant la stratégie Les chemins de la réussite. L'EDRHA renouvelée, signée en 2004, est en vigueur du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2010. Dans le cadre de l'EDRHA, on fournit des services et des programmes à tous les résidents du Nunavik qu'ils soient autochtones ou non.

Le ministère de l'Emploi, de la Formation, du Soutien du revenu et de la Garde d'enfants (MEFSRGE) de l'ARK est le responsable principal de la mise en œuvre et de la gestion de l'EDRHA. Le MEFSRGE coordonne, élabore et met en œuvre des activités de formation qui visent à répondre aux besoins et à réaliser les priorités de la population active de la région et à tirer profit des occasions de développement économique. Afin de consulter les autres intervenants clés et de coordonner ces efforts avec eux, l'ARK travaille avec un certain nombre de comités, comme le Comité régional d'emploi et de formation Kativik. Un objectif principal des programmes et des services offerts actuellement dans le cadre de l'EDRHA est d'aider les résidents à se préparer au travail, à trouver un emploi et à le conserver.

L'ARK coordonne et soutient la prestation de services de garde d'enfants dans la région par l'entremise de sa section chargée de ce domaine, laquelle travaille étroitement avec les 16 centres² de garde d'enfants de la région et un organisme régional de garde de jour en milieu familial qui fournissent 815 places dans des centres de garde d'enfants accrédités. Tous les centres de garde d'enfants sont des organisations sans but lucratif gérées par des conseils de parents. Presque tous les employés de ces centres sont de descendance inuite. La langue parlée dans les centres est l'inuktitut.

En 2001, l'ARK a signé une entente avec la province de Québec afin d'assumer la responsabilité de l'application des lois provinciales concernant la garde d'enfants, de la réglementation et de l'aide financière applicable dans la région. Ces responsabilités comprenaient les fonctions d'inspection et d'accréditation des centres de garde de jour³. Le MEFSRGE a également conclu des ententes avec d'autres ministères en ce qui a trait à la garde d'enfants. En 2005, l'ARK a reçu des fonds de trois sources. Dans le cadre de Sivunirmut⁴, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a transféré 11 490 000 \$;

² Les deux centres régionaux les plus importants, Inukjuak et Kuujjuaq, ont chacun deux centres de garde d'enfants, et on trouve à Kuujjuaq un organisme régional de garde de jour en milieu familial.

³ L'entente a été conclue entre l'ARK et le ministère de la Famille et des Aînés du Québec. En vertu de cette entente, l'ARK est responsable de la délivrance et du renouvellement des permis, de l'aide financière, du soutien technique et professionnel, du développement des ressources, des inspections et des plaintes.

⁴ Une entente de financement de base conclue avec Québec qui réunit en une seule enveloppe budgétaire les sommes des programmes de six ministères et organismes du gouvernement du Québec.

RHDCC, par l'entremise de l'ISGPNI, a transféré 1 390 775 \$; et Santé Canada a transféré 724 607 \$ par le truchement du Programme d'aide préscolaire aux Autochtones.

L'ARK offre plusieurs services de soutien du revenu des gouvernements fédéral et provincial. Parmi ces services, on trouve le paiement de la sécurité du revenu, l'assurance-emploi (AE) et la Sécurité de la vieillesse ainsi que la fourniture de renseignements sur les normes du travail.

L'ARK a des bureaux dans l'ensemble des 14 collectivités du Nunavik. Dans les petites collectivités, un agent d'emploi régional (AER) fournit un accès à guichet unique de première ligne à un certain nombre de services et de programmes. Les personnes qui occupent ces postes travaillent souvent à temps partiel et sont également responsables de fournir des services relativement à l'assurance-emploi et au soutien du revenu. Les personnes qui souhaitent recevoir des prestations d'assurance-emploi, des services d'orientation professionnelle ou des renseignements généraux sur les occasions d'emploi ou de formation communiquent avec l'AER de leur collectivité. Ces agents aident également les clients à remplir les formulaires d'assurance-emploi, lesquels sont acheminés aux bureaux de Service Canada à Montréal aux fins d'examen et d'approbation.

Lorsqu'un client est intéressé à tirer profit d'une occasion de formation, l'AER détermine les programmes de formation qui seront offerts et ouvre un dossier de plan d'action du client. Les coordonnateurs d'AER d'Inukjuak et de Kuujjuaq soutiennent et orientent les AER et s'occupent du soutien administratif global. Deux agents de programmes du bureau d'Inukjuak et trois agents de programmes du bureau de Kuujjuaq gèrent les programmes de formation. Le bureau de Kuujjuaq compte également un poste d'agent de programmes stagiaire.

Description des programmes et des services

Dans le cadre de l'EDRHA, il faut également offrir un certain nombre de programmes liés au marché du travail et destinés aux jeunes et aux personnes handicapées du Nunavik. Ces responsabilités sont décrites dans l'entente de contribution et dans les descriptions de programmes préparées par le MEFSRGE.

Programmes liés au marché du travail

- **Entrée sur le marché du travail.** Aide les personnes qui ont de la difficulté à trouver du travail. On aide les clients à acquérir une formation préalable à l'emploi, notamment en vue d'acquérir des compétences sociales et professionnelles; à obtenir la formation scolaire de base minimale requise pour l'emploi; et à suivre la formation précise pour un emploi donné à la fin du projet.
- **Formation en milieu de travail.** Aide les coordonnateurs à embaucher et à former des travailleurs sans emploi, à former leurs employés actuels pour qu'ils acquièrent des compétences supplémentaires et à remplacer les travailleurs non résidents par des résidents de la région.

- **Acquisition de formation.** Aide les travailleurs et les personnes sans emploi à acquérir de nouvelles compétences et à améliorer leur employabilité en achetant des cours d'organisations spécialisées.
- **Aide à l'exécution.** Permet au personnel du MEFSRGE d'obtenir l'expertise qu'il ne pourrait raisonnablement pas acquérir autrement afin d'aider les coordonnateurs et les employeurs dans leurs projets ou de participer à l'élaboration de plans de formation pour les participants. Cette aide peut être utilisée pour préparer et promouvoir des programmes de formation, déterminer les participants potentiels des programmes ou fournir des services spécialisés à un groupe de participants donnés.
- **Projets généraux.** Offrent des emplois enrichissants à court terme à des personnes sans emploi en créant des postes qui n'existeraient pas autrement et aident les personnes sans emploi à devenir des travailleurs actifs grâce à des séances de formation et des expériences relatives au travail.
- **Aide aux travailleurs autonomes.** Aide les personnes sans emploi à devenir travailleurs autonomes en créant une petite entreprise.
- **Plan d'action individuel du client.** Fournit un plan personnalisé pour réaliser les objectifs d'emploi individuels au moyen des programmes liés au marché du travail et des programmes de formation offerts.
- **Bourse d'études du Nunavik.** Encourage les personnes à faire des études postsecondaires.

Les agents d'emploi régionaux dans chaque collectivité sont responsables de :

- Aider les personnes à remplir les formulaires de demande de prestations d'assurance-emploi.
- Orienter les clients vers des emplois.
- Fournir des subventions salariales et des renseignements sur le marché du travail.
- Participer à la détermination des besoins en matière de formation et des occasions connexes.
- Aider les clients à acquérir des compétences de recherche d'emploi.
- Aider les clients à rédiger leur curriculum vitæ.
- Aider les clients à acquérir des compétences pour les entrevues.
- Aider les clients à obtenir des compétences d'emploi.

Programmes pour les jeunes

Dans le cadre de l'EDRHA, l'ARK accorde des fonds aux jeunes âgés de 15 à 30 ans. Comme plus de 60 % de la population du Nunavik est âgée de moins de 25 ans, les

jeunes sont servis par l'entremise de tous les programmes liés au marché du travail général. Voici quelques programmes destinés exclusivement aux jeunes :

- **Défi (emploi d'été).** Aide les étudiants à acquérir une expérience de travail et offre des emplois d'été ayant trait à leurs études ou à leurs objectifs professionnels.
- **Défi (temps partiel).** Aide les étudiants à acquérir une expérience de travail, à mieux comprendre le marché du travail et à développer de bonnes habitudes de travail au moyen d'occasions d'emploi à temps partiel.
- **Lutte contre le décrochage scolaire.** Aide les étudiants à risque de décrochage scolaire à obtenir leur diplôme d'études secondaires. Le programme permet à tous les étudiants de considérer des choix de carrière possibles grâce à la scolarisation et à une intégration réussie au marché du travail.
- **Héritage (formation sur les compétences traditionnelles).** Destiné aux jeunes ayant des besoins spéciaux dans le domaine de l'emploi et de la formation. Des adultes expérimentés aident des jeunes de leur collectivité à acquérir des compétences traditionnelles, comme les compétences de survie ainsi que les valeurs et les coutumes traditionnelles. La composante de formation doit aider les participants à améliorer leur confiance en eux et être liée au marché du travail.

Programmes pour les personnes handicapées

Dans le cadre de l'EDRHA, l'ARK reçoit des fonds pour offrir des programmes qui aident les personnes qui déclarent avoir une incapacité physique ou mentale ou un trouble d'apprentissage à se préparer au travail, à obtenir un emploi et à le conserver. Le programme est géré en partenariat avec des groupes non gouvernementaux représentant des personnes handicapées, avec le secteur privé et avec des organisations gouvernementales afin de mettre à l'essai des approches novatrices qui promeuvent l'intégration économique des personnes handicapées.

Structure de la gestion et de la prestation

L'organe directeur de l'ARK, le Conseil régional Kativik (CRK), est formé de 16 membres, soit 14 conseillers régionaux choisis dans les villages nordiques, le chef de Naskapi et le président du Comité administratif. Ce comité compte cinq membres, nommés par le conseil de l'ARK, qui doivent mettre en œuvre les ententes approuvées par le conseil, surveiller les crédits approuvés dans le cadre du budget de l'ARK, autoriser les paiements dus par l'ARK et préparer le budget de l'ARK. L'ARK nomme le directeur général, le trésorier et le secrétaire.

Le MEFSRGE est un ministère de l'ARK. Les employés du ministère sont régis par les politiques du personnel de l'ARK. Le directeur du ministère gère et administre la prestation des programmes et des services liés à l'EDRHA et relève directement du Conseil régional Kativik.

Dans le cadre de l'EDRHA, l'ARK collabore étroitement avec les intervenants principaux du domaine de l'emploi de la région en vue de la coordination et de l'élaboration des programmes liés au marché du travail. Le MEFSRGE siège à un certain nombre de comités représentés par des intervenants de partout dans la région (pour régler les problèmes auxquels fait face le marché du travail régional) qui promeuvent la participation communautaire dans la conception et la prestation de programmes et de services liés au marché du travail.

Parmi ces comités, on compte le Comité régional d'emploi et de formation Kativik, le Comité de développement régional Kativik, le Comité de la garde d'enfants du Nunavik et le Comité d'emploi et de formation technique Raglan⁵. Ces comités permettent de consulter la collectivité ou les secteurs de développement économique et de recevoir les commentaires de ces derniers en vue de l'élaboration de programmes d'emploi et de formation. Des commentaires supplémentaires de la collectivité sont reçus lorsque le Conseil régional de l'ARK examine les recommandations du Comité régional d'emploi et de formation Kativik (une fois par année).

L'administration et la prestation de services quotidiennes de l'EDRHA sont la responsabilité du personnel du MEFSRGE. Le ministère comporte les quatre sections suivantes : Services d'emploi (20 employés, y compris des agents d'emploi régionaux), Programmes de formation et d'emploi (9 employés), Services de garde d'enfants (9 employés) et Administration (7 employés). L'ARK a un bureau dans chacune des 14 collectivités de la région. Le bureau principal du MEFSRGE, situé à Kuujjuaq, supervise les collectivités de la baie d'Ungava, ainsi que les activités panrégionales, y compris la garde d'enfants, les agents de programmes et le personnel administratif. Un autre bureau régional, situé à Inukjuak, supervise les collectivités sur la côte de la baie d'Hudson. Les agents d'emploi régionaux fournissent des services de première ligne dans chaque collectivité, tandis que le bureau de Kuujjuaq compte deux agents d'emploi régionaux car il sert une plus grande population.

Rôles et responsabilités

L'ARK est la responsable générale de l'EDRHA et de sa mise en œuvre. Le MEFSRGE est chargé de la gestion, de l'administration et de la prestation de services quotidiennes de l'EDRHA. Le ministère présente des rapports trimestriels et annuels dans le cadre du cycle d'établissement de rapports annuel de l'ARK. Le directeur du ministère s'occupe de l'administration, de la gestion et de la supervision globales.

En plus de diffuser des renseignements sur les programmes de formation, les employés de Kuujjuaq et d'Inukjuak supervisent la gestion et la prestation de l'assurance-emploi (partie I), de la sécurité du revenu et de la Sécurité de la vieillesse. Le personnel des programmes de formation et d'emploi de Kuujjuaq et d'Inukjuak supervise l'administration, la gestion et la prestation des programmes de formation et d'emploi offerts par le MEFSRGE. Cette tâche suppose le soutien de divers comités et la coordination avec ces derniers, la participation au comité technique des ressources humaines inuites et la fourniture d'un soutien à l'ARK dans

⁵ La mine de nickel Raglan est exploitée par Falconbridge depuis 1998. L'effectif de la mine compte actuellement près de 480 employés, dont environ 80 Inuits.

le cadre de ses négociations avec des partenaires fédéraux et provinciaux dans les domaines de la formation et de l'emploi ainsi que de ses travaux connexes. Le personnel des Services de garde d'enfants au bureau de Kuujuaq encadre le soutien et l'administration des 17 établissements de garde de jour de la région.

Fournisseurs de services

Les services sont fournis par des intermédiaires et des tiers. Un fournisseur de services important de programmes de formation est le ministère de l'Éducation aux adultes de la Commission scolaire Kativik. On sous-traite souvent à la Commission scolaire Kativik la fourniture de programmes de formation dans la région. Elle est représentée dans le Comité régional d'emploi et de formation Kativik.

En plus de la Commission scolaire Kativik, des marchés individuels sont conclus avec des formateurs pour qu'ils mènent des programmes de formation, au besoin. Les employeurs de la région fournissent également des séances de formation en milieu de travail. Ils sont supervisés par les agents d'emploi régionaux à l'échelle communautaire. L'ARK n'a conclu aucune sous-entente avec aucune entité.

Financement et finances

Les tableaux ci-dessous présentent le financement et les dépenses annuels dans le cadre de l'EDRHA. Le tableau 1 a trait au financement de programmes, tandis que le tableau 2 présente le financement pour l'administration, le renforcement des capacités et la création et la mise en œuvre de systèmes.

Tableau 1			
Recettes et dépenses annuelles relatives à l'administration et aux programmes			
	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Recettes relatives à l'assurance-emploi	1 386 174 \$	1 320 269 \$	1 320 269 \$
Recettes relatives au Trésor	6 832 983 \$	7 166 652 \$	7 088 239 \$
Total des recettes	8 219 157 \$	8 486 921 \$	8 408 508 \$
Dépenses relatives à l'assurance-emploi	1 239 724 \$	1 170 597 \$	1 122 229 \$
Dépenses relatives au Trésor	6 979 433 \$	7 316 324 \$	7 286 279 \$
Total des dépenses	8 219 157 \$	8 486 921 \$	8 408 508 \$
Total des recettes et des dépenses excédentaires	0	0	0
Sources : États financiers vérifiés de l'ARK 2003-2004, 2004-2005 et 2005-2006; rapprochement financier de l'ARK pour 2003-2004, 2004-2005 et 2005-2006; et correspondance de l'ARK.			
En fonction des résultats ci-dessus, les états financiers vérifiés de l'ARK montrent que les dépenses engagées pour les personnes handicapées étaient de 8 422 \$ en 2003-2004, de 41 903 \$ en 2004-2005 et de 24 787 \$ en 2005-2006.			

Tableau 2			
Fonds administratifs			
	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Administration	2 300 000 \$	2 300 000 \$	2 300 000 \$
Renforcement des capacités	76 362 \$	76 362 \$	76 362 \$
Systèmes	0 \$	0 \$	0 \$

1.3 Évaluation formative et sommative de l'EDRHA conclue avec l'ARK

Évaluation formative

Pour l'évaluation formative, on a eu recours à une approche d'étude de cas qui comportait un examen de documents, deux groupes de discussion formés de parents ayant des enfants inscrits dans les centres de garde d'enfants, des entrevues auprès d'informateurs clés et d'intervenants et une évaluation des données administratives de l'ARK.

Approche aux questions relatives à la garde d'enfants

Comme l'ARK reçoit des fonds dans le cadre de l'ISGPNI, deux groupes de discussion ont été tenus avec des parents ayant des enfants inscrits au Centre de la petite enfance Tumiapiit de Kuujuaq (8 parents) et au Centre de la petite enfance Tasiursivik de Salluit (7 parents). Par ailleurs, on a mené des entrevues d'informateurs clés auprès du directeur intérimaire du développement de la garde d'enfants de l'ARK et des gestionnaires et d'un employé de chacun des deux centres de garde d'enfants de Kuujuaq et de Salluit.

Approches pour d'autres aspects

Des entrevues ont été menées auprès d'informateurs de l'ARK qui connaissent bien les activités liées à l'EDRHA. Parmi ceux-ci, on trouve l'agent de liaison principal du MEFSRGE, un coordonnateur de programme et un agent de programme principal. Par ailleurs, on a interviewé un représentant du bureau régional de Service Canada de Montréal. Parmi les intervenants interviewés, on comptait des employés de la Société Makivik⁶ et de l'Institut culturel Avataq⁷.

⁶ La Société Makivik est l'organisation de développement chargée de gérer le fonds du patrimoine des Inuits du Nunavik fourni dans le cadre de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois. La Société Makivik doit, entre autres, administrer et investir ce fonds et promouvoir la croissance économique en aidant les Inuits du Nunavik à créer des entreprises.

⁷ L'Institut culturel Avataq s'occupe du développement et de la gestion de la collection des œuvres d'art inuites du Nunavik.

Parmi les documents passés en revue on retrouve :

- des publications fédérales, provinciales et territoriales portant sur la SDRHA et l'EDRHA, y compris l'entente de contribution, des lignes directrices et des manuels des activités ainsi que des rapports de surveillance et d'évaluation, des spécifications de données et des dictionnaires;
- des dossiers, des rapports et de la correspondance;
- des publications statistiques de Statistique Canada;
- des études de l'ARK de divers secteurs de l'économie et du marché du travail du Nunavik;
- des rapports annuels, des rapports d'étape trimestriels, des états financiers vérifiés, des politiques et des procédures, des descriptions de programmes, des contrôles internes, des formulaires de surveillance et de processus, des extraits de correspondance, des marchés et des rapports de données du MEFSRGE et de l'ARK.

Aux fins de comparaison, on a demandé à RHDCC et à l'ARK de fournir des données administratives sur leurs clients.

Évaluation sommative

L'évaluation sommative, qui a été menée en 2007-2008, visait à mesurer les impacts nets entraînés par la participation aux programmes et aux services de l'ARK, semblables aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien (PEMS) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'évaluation portait sur la réussite des programmes et leur rapport coût-efficacité. La pertinence des programmes a été examinée dans le cadre de l'évaluation sommative plus vaste des EDRHA et elle ne sera pas abordée dans le présent rapport.

L'évaluation sommative a été conçue de sorte à utiliser plusieurs sources de données en fonction des méthodes quantitative et qualitative. La composante qualitative comprenait :

- Trois groupes de discussion (tenus à l'hiver 2007) dans trois collectivités du Nunavik (le centre régional le plus important, Kuujjuaq, et deux plus petites collectivités, soit Inukjuak et Kangiqsualujjuaq). De sept à neuf participants de l'ARK ont pris part à chaque groupe de discussion (26 au total). On a demandé aux participants des groupes de discussion de décrire leur expérience relativement aux programmes de l'ARK et d'indiquer s'ils en étaient satisfaits, notamment en ce qui a trait aux problèmes d'emploi, à la participation aux programmes ainsi qu'à la réussite et aux impacts de ces derniers.
- Quatre entrevues d'informateurs clés menées en février 2008 auprès d'employés du ministère de l'Emploi, de la Formation, du Soutien du revenu et de la Garde d'enfants de l'ARK.

Pour la composante quantitative, on a eu recours à une approche quasi expérimentale en utilisant des données des dossiers administratifs des clients de l'ARK ainsi que des bases de données administratives de l'assurance-emploi et de l'Agence du revenu du Canada

(ARC). Dans le cadre de cette approche, on a mis sur pied un groupe témoin adéquat formé de personnes ne participant pas aux programmes ni aux services afin d'estimer les impacts nets de la participation. La méthode utilisée et appliquée pour cette évaluation est conforme à l'approche utilisée pour les évaluations sommatives des EDRHA et des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT). En ce qui concerne l'analyse quantitative :

- L'évaluation sommative portait sur les participants des programmes et des services de l'ARK semblables aux PEMS, d'avril 1999 à décembre 2004.
- L'unité d'analyse était un équivalent de plan d'action (EPA) composé de un ou de plusieurs programmes ou services de l'ARK dont l'intervalle est inférieur à six mois. Un client pouvait avoir plus d'un EPA si les programmes et les services avaient un intervalle de plus de six mois. Chaque EPA comportait au moins un programme ou service offert par l'ARK et, probablement, une ou plusieurs PEMS financées dans le cadre d'une autre EDRHA ou d'une EDMT. Le programme ou service principal le plus long était utilisé pour caractériser la nature de la participation.
- Les dates de début et de fin de l'EPA servaient à établir les périodes précédant et suivant la participation ainsi que les périodes de cette dernière. La période suivant la participation était répartie en trois années distinctes (la première, la deuxième et la troisième). Comme les données de l'ARC sont fondées sur l'année civile, il fallait établir ces périodes de la même manière.
- Les données de l'assurance-emploi étaient utilisées pour caractériser l'EPA en déterminant si le participant était un prestataire actif ou ancien, c'est-à-dire s'il avait actuellement une demande d'assurance-emploi active ou une précédente demande d'assurance-emploi satisfaisant aux règles d'admissibilité. Comme les données administratives sur les personnes qui n'avaient pas présenté de demande d'assurance-emploi au Nunavik étaient limitées, il n'a pas été possible de mettre sur pied un groupe témoin de participants de l'ARK qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi. Cette analyse n'a donc porté que sur les prestataires actifs et anciens.
- Le groupe témoin consistait en des EPA simulés que l'on attribuait à des personnes qui avaient été admissibles aux programmes et aux services de l'ARK dans des trimestres d'une année civile donnée, mais qui avaient décidé de ne pas y avoir recours. Voici les caractéristiques de ces personnes :
 - Autochtones déclarés du Nunavik prestataires de l'assurance-emploi qui n'ont pas eu recours aux programmes et aux services de l'ARK de 1999 à 2004.
 - Les clients qui ont eu recours aux programmes et aux services de l'ARK de 2005 à 2007, mais qui se sont abstenus de 1999 à 2004.
 - Les clients qui ont eu recours aux programmes et aux services de l'ARK de 1999 à 2004, mais de façon si irrégulière qu'ils peuvent faire de bons candidats pour le groupe témoin.

- Dans le cadre de la pondération de l'appariement utilisée pour estimer les impacts nets de la participation, on a accordé une plus grande importance aux EPA du groupe témoin dont les caractéristiques ressemblaient le plus à celles des participants. Ces caractéristiques étaient fondées sur les données de l'assurance-emploi et des fichiers d'impôt de l'ARC accessibles et avaient trait à différentes formes de revenu et de prestations de soutien du revenu touchées au cours des cinq années précédant l'EPA, à la participation antérieure aux PEMS et aux caractéristiques personnelles, comme le sexe, l'âge, l'état matrimonial, le nombre d'enfants, l'incapacité et la province. On a intégré l'analyse dans un modèle de régression portant sur la probabilité d'avoir recours à des PEMS. Chaque modèle était conçu de façon à faire l'objet d'un examen entre les caractéristiques des participants et celles des personnes qui ne participaient pas.
- Les données de l'assurance-emploi et de l'impôt sur le revenu de l'ARC ont servi à établir cinq indicateurs de résultats en vue d'estimer les impacts, soit les revenus annualisés, l'incidence d'emploi, les prestations d'assurance-emploi annualisées, les prestations d'aide sociale et le recours au soutien du revenu.
- Une approche de pondération de l'appariement a été utilisée pour estimer les impacts de la participation en comparant l'expérience des participants à celle des Autochtones qui n'ont pas participé, pondérés en fonction de leurs ressemblances. Cette approche était conforme aux évaluations des PEMS en vertu des EDMT. En raison du nombre très important d'observations, on n'a pu utiliser des procédures normalisées pour optimiser le paramètre utilisé pour la pondération de l'appariement, estimer les écarts-types valides (pour les examens ayant une importance statistique et établir les intervalles de confiance) au moyen de la méthode bootstrap.
- En ce qui concerne le paramètre mentionné ci-dessus, on a utilisé une valeur par défaut de 0,06 et on a comparé les estimations connexes à celles découlant d'une méthode appelée pondération de probabilité inverse, qui s'appuie sur les mêmes hypothèses de base, mais qui ne nécessite pas de faire de choix. Dans la plupart des cas, les estimations ne divergeaient pas sur le plan qualitatif.
- En ce qui concerne l'estimation des écarts-types, les tests de conformité à partir d'un échantillon d'estimations montraient que les intervalles de confiance établis au moyen de la formule de base de l'écart-type étaient étonnamment semblables à ceux établis au moyen de la méthode privilégiée bootstrap, probablement en raison de la très grande taille des échantillons. À la suite de cette constatation, on a déterminé que le fait de ne pas utiliser la méthode privilégiée n'avait probablement pas eu beaucoup d'effet sur les inférences statistiques, selon les estimations.

- Les impacts de la participation ont été estimés pour la période pendant laquelle les personnes participaient au programme (c.-à-d. pendant l'EPA) et pour chacune des trois années suivant la fin de l'EPA. L'application des méthodes d'estimation a entraîné des problèmes. Cependant, les techniques utilisées pour examiner les résultats relatifs à l'omission d'utiliser l'approche idéale ont produit des résultats laissant croire que les estimations connexes peuvent être considérées comme fiables.

Comme la taille des échantillons était relativement petite dans le cadre de l'analyse différentielle de l'ARK, l'analyse n'a pas permis de détecter des impacts importants sur le plan statistique (c.-à-d. en ce qui concerne le pouvoir statistique de l'analyse). Les échantillons de participants étaient composés d'EPA pour 511 prestataires actifs et 987 anciens prestataires, tandis que leurs homologues des groupes témoins étaient au nombre de 3 105 et 8 980, respectivement.

2. Profil socioéconomique du Nunavik

2.1 Introduction

En tant que signataire d'une EDRHA, le Nunavik est la région de services de l'Administration régionale Kativik et comprend les collectivités d'Akulivik, d'Aupaluk, d'Inukjuak, d'Ivujivik, de Kangiqsualujjuaq, de Kangiqsujuaq, de Kangirsuk, de Kuujjuaq, de Kuujuarapik, de Puvirnituk, de Quaqaq, de Salluit, de Tasiujaq et d'Umiujaq dans le Nord du Québec. Dans cette région, l'EDRHA prévoit la fourniture de services à tous les résidents inuits du Nunavik.

Le profil socioéconomique qui suit vise à fournir un aperçu statistique de la région de cette EDRHA en guise de fondement pour l'évaluation. Les sources de données utilisées pour ce profil sont les recensements du Canada de 2006, de 2001 et de 1996. Les données des recensements de 2001 et de 1996 ont été obtenues de Statistique Canada à la suite d'une demande de RHDC. Elles comprennent des données relatives aux Inuits (population d'identité autochtone) dans la région de l'EDRHA pour 2001 et 1996 et, aux fins de comparaison, des données sur l'ensemble de la population de la province de Québec pour 2001 et 1996. Les données de 2006 diffusées sont tirées du document *Peuples autochtones du Canada en 2006 : Inuits, Métis et Premières nations, Recensement de 2006* et des *Profils des communautés de 2006* et du *Profil de la population autochtone de 2006* de Statistique Canada.

On a demandé à Service Canada et à l'ARK des études sur des aspects des conditions socioéconomiques, des problèmes liés au marché du travail et de la santé sociale de la région.

En fonction des sources accessibles de données statistiques, les indicateurs socio-économiques suivants figurent dans le profil :

<i>Démographique :</i>	Population Répartition selon l'âge Répartition selon le sexe Type de famille	Mobilité Région de résidence Incapacité (activités limitées)
<i>Économique et social :</i>	Niveaux de revenu Niveaux de scolarité Diplômes Professions	Types d'emplois Activité de travail (temps plein, temps partiel) Catégorie de travail (traitement ou salaire, travail autonome) Industrie
<i>Population active :</i>	Population active Taux d'emploi	Taux de participation Taux de chômage

2.2 Profil démographique

En 2006, la population inuite dans la région du Nunavik comptait 9 565 personnes, soit 19 % de l'ensemble de la population inuite du Canada. De 1996 à 2006, la population inuite du Nunavik est passée de 7 640 à 9 565 personnes, une augmentation de 25,2 %. De 1996 à 2006, il s'agit de la plus importante augmentation proportionnelle parmi les quatre régions inuites du Canada.

Selon le recensement de 2006, les Inuits représentent 99,1 % de la population autochtone du Nunavik, ce qui représente une diminution de 0,9 point de pourcentage par rapport au recensement de 2001. Le recensement de 2001 montre que la population inuite du Nunavik vit à l'extérieur des réserves et dans les zones rurales. Il n'y a pas de réserves au Nunavik.

Tableau 3				
Population d'identité autochtone, Nunavik				
Groupes autochtones	Recensement de 2006		Recensement de 1996	
	Nombre	%	Nombre	%
Total – Population autochtone	9 650	100,0 %	7 640	100,0 %
Indiens d'Amérique du Nord – réponse simple	45	0,5 %	0	0,0 %
Métis – réponse simple	15	0,2 %	0	0,0 %
Inuit – réponse simple	9 565	99,1 %	7 625	99,8 %
Identité autochtone – réponses multiples	20	0,2 %	15	0,2 %
Réponses non incluses ailleurs	0	0,0 %	S.O.	S.O.

En 2006, 60 % de la population inuite du Nunavik était âgée de moins de 25 ans, comparativement à 29,2 % pour l'ensemble de la population de la province. Cette différence de 30,8 points de pourcentage montre que la population inuite est beaucoup plus jeune. De 1996 à 2006, le nombre d'Inuits âgés de 25 à 64 ans au Nunavik a augmenté de 2,4 points de pourcentage (de 34,6 % à 37 %), comparativement à une augmentation de 55,9 % à 56,5 % à l'échelle provinciale. En 2006, les personnes âgées de 65 ans et plus ne représentaient que 3 % de la population inuite du Nunavik, comparativement à 14,3 % de l'ensemble de la population du Québec, une différence de 11,3 points de pourcentage.

En 1996, la population était composée d'un nombre presque égal d'hommes et de femmes, et cela a peu changé en 2001 et 2006. Cela était également vrai pour la population inuite du Nunavik.

En 1996, 79,3 % des familles inuites du Nunavik étaient composées de deux parents. Cette proportion est passée à 72,6 % en 2001, soit une diminution de 6,8 points de pourcentage. Cela signifie que, en 1996, 20,7 % des familles inuites du Nunavik et, en 2001, 27,4 % de ces dernières étaient monoparentales. La proportion de 2001 est presque deux fois plus élevée que le taux pour l'ensemble de la population de la province. En 1996, la proportion de femmes inuites chefs de famille monoparentale du Nunavik était semblable à celle de la population générale, mais en 2001 cette proportion était passée de 79,7 % à 72,2 %, ce qui représente une diminution de 7,5 points de pourcentage.

Par le fait même, le nombre d'hommes inuits chefs de famille monoparentale est passé de 19,8 % à 27,6 %⁸. Dans l'ensemble de la population de la province, le nombre de femmes chefs de famille monoparentale a diminué de 4,4 points de pourcentage de 1996 à 2006 (de 82,3 % à 77,9 %).

En 2006, l'ensemble de la population du Québec était plus mobile que la population autochtone du Nunavik⁹. En effet, une proportion de 12,3 % des membres de l'ensemble de la population avaient déménagé au cours de l'année précédente, comparativement à 8,8 % au sein de la population autochtone. Au total, 24,1 % des Autochtones qui avaient déménagé au cours de l'année précédente étaient des migrants, dont 92,5 % avaient quitté une autre municipalité du Québec et 7,5 % étaient arrivés au Nunavik à partir d'une autre province.

Enfin, seulement 3,7 % de la population inuite avait vu ses activités limitées¹⁰ en 1996, comparativement à 7,3 % pour l'ensemble de la population du Québec. Cependant, en 2001, cette proportion pour la population inuite du Nunavik était passée à 11,6 % (augmentation de 7,9 points de pourcentage), proportion légèrement supérieure à celle de l'ensemble de la population (11,2 %). Dans les deux populations, cela peut représenter une augmentation de l'incidence de la limitation des activités ou de leur déclaration.

2.3 Profil économique et social

Dans la plupart des secteurs, les différences entre la réussite scolaire à l'échelle provinciale et la réussite de la population inuite du Nunavik sont très marquées. Les données présentées dans le tableau 3 montrent ces différences.

Un secteur semblable entre les deux populations est le nombre de personnes qui ont obtenu un certificat ou un diplôme de métier. En 1996, 4,8 % des résidents du Nunavik avaient un certificat ou un diplôme de métier, ce qui est légèrement supérieur à la proportion de l'ensemble de la population de la province. En 2001, cette proportion était passée à 3,9 %, tandis que celle de la province était demeurée stable.

⁸ Les données de 2006 de la région du Nunavik n'étaient pas réparties en fonction des Inuits ou de l'ensemble de la population autochtone.

⁹ Comme il n'existait pas de données de 2006 propres aux Inuits de la région du Nunavik, les proportions présentées concernent la population d'identité autochtone du Nunavik. Cependant, il importe de mentionner que les Inuits représentent 99,1 % de la population d'identité autochtone, ce qui justifie l'utilisation de ces proportions.

¹⁰ C'est-à-dire des difficultés relatives aux activités quotidiennes et une diminution de ces dernières en raison de problèmes de santé ou des troubles physiques ou mentaux.

Tableau 4
Niveau de scolarité atteint – Inuits du Nunavik et ensemble de la population du Québec

Niveau de scolarité atteint	Recensement de 2001				Recensement de 1996			
	Inuits du Nunavik		Population de la province		Inuits du Nunavik		Population de la province	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total	5 065	100,0 %	5 832 340	100,0 %	4 330	100,0 %	5 673 455	100,0 %
Moins d'un diplôme d'études secondaires ¹¹	3 545	70,0 %	1 848 925	31,7 %	3 150	72,7 %	2 013 805	35,5 %
Diplôme d'études secondaires	280	5,5 %	999 200	17,1 %	175	4,0 %	993 645	17,5 %
Certificat ou diplôme de métier	200	3,9 %	267 265	4,6 %	210	4,8 %	254 340	4,5 %
Études universitaires et non universitaires	780	15,4 %	1 070 570	18,4 %	400	9,2 %	498 225	8,8 %
Certificat ou diplôme d'études universitaires ou non universitaires	220	4,3 %	832 225	14,3 %	360	8,3 %	1 221 055	21,5 %
Baccalauréat ou diplôme d'études supérieures	40	0,8 %	814 155	14,0 %	35	0,8 %	692 385	12,2 %

2.4 Profil de la population active

De 1996 à 2001, les Inuits du Nunavik âgés de 15 ans ou plus sont passés de 4 335 à 5 060, augmentation de 16,8 %. Cette augmentation n'était que de 2,8 % pour l'ensemble de la population du Québec. Pendant cette période, le nombre d'Inuits du Nunavik faisant partie de la population active, soit ceux qui avaient un emploi ou étaient sans emploi au cours de la semaine précédant la journée du recensement, a augmenté de 18,4 % (de 2 640 à 3 125 personnes), tandis que cette augmentation pour l'ensemble de la population du Québec n'était que de 5,8 %.

En 1996, il y avait seulement une différence de un point de pourcentage entre le taux d'activité¹² des Inuits du Nunavik (61 %) et celui de l'ensemble de la population de la province (62 %). En 2001, le taux d'activité des Inuits du Nunavik était de 62 %, tandis que celui de l'ensemble de la population avait augmenté à 64 %.

De 1996 à 2001, la proportion d'Inuits ayant un emploi est restée la même (51 %), tandis que cette proportion est passée de 55 % à 59 % au cours de la même période pour la population provinciale totale. Parallèlement, au cours de cette période, le taux de chômage de l'ensemble de la population de la province a diminué de 12 % à 8 %, tandis que celui de la population inuite du Nunavik est demeuré le même, soit 17 %. Ces résultats sont présentés dans le tableau 5.

¹¹ Il importe de mentionner que près des deux tiers des Inuits du Nunavik sont âgés de moins de 25 ans. Par conséquent, les Inuits du Nunavik sont moins susceptibles que l'ensemble de la population de la province d'avoir obtenu un diplôme d'études secondaires ou postsecondaires.

¹² Le taux d'activité d'un groupe donné correspond au nombre total d'actifs dans ce groupe, exprimé en pourcentage des personnes âgées de 15 ans et plus, de ce groupe (Dictionnaire du Recensement de 2001 de Statistique Canada).

Tableau 5								
Population active – Inuits du Nunavik et ensemble de la population du Québec								
Population active	Recensement de 2001				Recensement de 1996			
	Inuits du Nunavik		Population de la province		Inuits du Nunavik		Population de la province	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
15 ans et plus	5 060	100,0 %	5 832 350	100,0 %	4 335	100,0 %	5 673 465	100,0 %
Population active	3 125	61,8 %	3 742 485	64,2 %	2 640	60,9 %	3 536 205	62,3 %
Ayant un emploi	2 600	83,2 %	3 434 265	91,8 %	2 200	83,3 %	3 119 130	88,2 %
Sans emploi	525	16,8 %	308 220	8,2 %	435	16,5 %	417 075	11,8 %
Ne faisant pas partie de la population active	1 930	38,1 %	2 089 865	35,8 %	1 690	39,0 %	2 137 260	37,7 %
Taux d'activité		62,0 %		64,0 %		61,0 %		62,0 %
Taux d'emploi		51,0 %		59,0 %		51,0 %		55,0 %
Taux de chômage		17,0 %		8,0 %		17,0 %		12,0 %

En 2001, parmi les personnes qui avaient un revenu, la source principale de ce dernier était le travail pour 63,8 % des Inuits du Nunavik et de l'ensemble de la population. Cependant, la proportion de la population inuite dont la source principale de revenu était les paiements de transfert du gouvernement (35,5 %) était de 7,7 points de pourcentage supérieure à celle de l'ensemble de la population du Québec. Parmi les personnes qui ont travaillé en 2000-2001, 37,8 % des Inuits du Nunavik ont travaillé à temps plein toute l'année, ce qui est beaucoup moins élevé que l'ensemble de la population (53,4 %). En 2001, seulement 1,8 % des Inuits du Nunavik étaient travailleurs autonomes, comparativement à 11,3 % pour l'ensemble de la population de la province.

De 1996 à 2001, les Inuits du Nunavik ont fait des progrès par rapport au revenu découlant de leur emploi. En 1996, leur revenu d'emploi moyen était de 15 876 \$, ce qui représente une proportion de 63,2 % du revenu d'emploi moyen de l'ensemble de la population de la province. En 2001, le revenu d'emploi moyen des Inuits était de 19 416 \$, ce qui représente une proportion de 66,1 % de celui de l'ensemble de la population provinciale.

Professions et industries principales

En 2001, les quatre secteurs de profession principaux des Inuits du Nunavik étaient la vente et les services (34,4 % de la population active), les métiers, le transport et la machinerie (20 % de la population active), les sciences sociales, l'enseignement, l'administration publique et la religion (16,2 % de la population active) ainsi que les affaires, la finance et l'administration (9,8 % de la population active). Cet état de fait est demeuré relativement inchangé de 1996 à 2001.

Tableau 6
Profession – Inuits du Nunavik et ensemble de la population du Québec

Profession principale	Recensement de 2001				Recensement de 1996			
	Inuits du Nunavik		Population de la province		Inuits du Nunavik		Population de la province	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total	3 575	100 %	3 938 510	100 %	3 180	100 %	3 672 260	100 %
Vente et services	1 230	34,4 %	932 690	23,7 %	1 080	34,0 %	937 830	25,5 %
Métiers, transports, machinerie et métiers connexes	715	20,0 %	565 970	14,4 %	695	21,9 %	499 345	13,6 %
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	580	16,2 %	319 455	8,1 %	360	11,3 %	248 575	6,8 %
Affaires, finances et administration	350	9,8 %	713 175	18,1 %	270	8,5 %	705 325	19,2 %

Les niveaux d'emploi des Inuits du Nunavik dans les secteurs professionnels mentionnés précédemment sont reflétés dans les statistiques sur l'emploi dans les différentes industries. En 2001, l'administration publique était le secteur d'emploi principal des Inuits du Nunavik (22,1 % de la population), suivi par les soins de santé et l'aide sociale (20,6 %) et les services d'enseignement (15,4 %).

Tableau 7
Industrie -- Inuits du Nunavik et ensemble de la population du Québec

Industries principales	Recensement de 2001				Recensement de 1996			
	Inuits du Nunavik		Population de la province		Inuits du Nunavik		Population de la province	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total	3 575	100 %	3 938 510	100 %	3 180	100 %	3 672 260	100 %
Administration publique	790	22,1 %	246 680	6,3 %	775	24,4 %	235 715	6,4 %
Soins de santé et aide sociale	735	20,6 %	393 690	10,0 %	450	14,2 %	364 055	9,9 %
Services d'enseignement	550	15,4 %	259 255	6,6 %	490	15,4 %	258 770	7,0 %

3. Conception, prestation et mise en œuvre

3.1 Renforcement des capacités

Plans de renforcement des capacités

L'ARK ne dispose pas d'un plan de renforcement des capacités à long terme officiel pour améliorer sa capacité de prestation. Cependant, dans son plan d'activités annuel, on indique que le renforcement des capacités est obligatoire. Dans le cadre de son processus d'établissement de rapports annuel, l'ARK fournit un aperçu de ses activités internes visant le renforcement des capacités.

Le MEFSRGE ne dispose pas d'un plan de développement des ressources humaines officiel. Les superviseurs mènent chaque année des évaluations du rendement des membres du personnel. Dans le cadre de ce processus, on détermine les besoins en matière de formation que l'on intègre aux priorités de formation ministérielles. Au cours des récents ateliers pour le personnel, on a abordé certains sujets, notamment l'évaluation du risque, les comptes débiteurs, les critères de programme, la façon de lire un rapport de dépenses et l'évaluation des rapports.

L'ARK a réussi à renforcer et à améliorer la capacité du personnel du MEFSRGE de mettre en œuvre et de gérer efficacement l'EDRHA. Selon les informateurs clés de l'ARK, le principal obstacle à l'amélioration de la capacité du personnel est le financement limité prévu dans l'entente pour le renforcement des capacités.

Depuis la première année de la signature de l'entente (1991), le financement pour le renforcement des capacités a été établi à 76 362 \$ par année. Comme la région géographique concernée par l'EDRHA est vaste et que les frais de transport et les autres dépenses sont beaucoup plus élevés dans le Nord, on considère que ce financement est insuffisant. L'ARK fournit souvent des fonds supplémentaires pour la formation du personnel, au besoin. Ces dépenses visant le renforcement des capacités étaient de 8 768 \$ en 2003-2004 et de 38 454 \$ en 2004-2005, toutes engagées par l'ARK.

En 2005-2006, 22 agents d'emploi régionaux ont suivi une formation portant sur Internet et le système de base de données de l'ARK, ce qui a coûté 50 000 \$. Par ailleurs, on a engagé 10 000 \$ pour la mise à niveau des compétences en informatique et 50 000 \$ pour la tenue d'un atelier sur la gestion du temps. Les activités de renforcement des capacités non monétaires ont trait au partage des installations et des employés avec d'autres organisations ou ministères de l'ARK.

Outils de renforcement des capacités

Les outils de renforcement des capacités utilisés dans le cadre de l'EDRHA sont fondés sur sa base de données et son logiciel File Maker Pro. La base de données de l'ARK est un outil essentiel qui permet au personnel de la région d'accéder à des renseignements en temps réel et à des analyses de données de clients et de programmes.

Les cadres supérieurs du ministère forment le personnel sur plusieurs programmes et politiques en élaborant eux-mêmes leurs propres ressources de formation ou en adaptant les ressources de RHDCC à leurs besoins. Parmi les autres outils de renforcement des capacités, on trouve des listes de vérification de projets et de clients, des descriptions de programmes, des renseignements sur le client et des formulaires connexes, un guide sur l'emploi et la formation, divers modèles pour les programmes de formation, un guide pour l'évaluation des plans d'activités et des formulaires d'orientation de la clientèle.

Les programmes de formation, les plus répandus, destinés au personnel portent sur Internet, les systèmes de courriel et l'informatique en général. Un cadre supérieur du MEFSRGE a une vaste expérience de RHDCC et connaît très bien ses processus et ses protocoles. Deux fois par année, Service Canada envoie des employés dans la région pour qu'ils fournissent des séances de formation supplémentaires dans divers domaines, notamment les rapports financiers.

L'ARK a également accès à plusieurs outils de renforcement des capacités de RHDCC et de Service Canada. Le plus important de ces outils est le modèle de l'EDRHA, qui comporte un certain nombre de formulaires normalisés qui peuvent être adaptés pour répondre aux besoins régionaux.

La salle des ressources ministérielles à Kuujjuaq comprend un vaste éventail de ressources destinées au personnel, notamment des copies de la Convention de la Baie-James, une ressource d'autoévaluation des capacités de l'EDRHA, des feuillets d'information sur divers programmes d'emploi et de sécurité du revenu du Québec, des rapports de recherche socioéconomique, notamment des copies de rapports de recherche menée par l'ARK dans différents secteurs de l'économie de la région.

Tous les informateurs clés de l'ARK et de Service Canada interviewés étaient d'avis que ces outils étaient accessibles et importants et que les activités de renforcement des capacités menées par l'ARK étaient efficaces.

Questions relatives à la capacité et évaluation

Les informateurs clés de l'ARK considéraient que les 76 000 \$ fournis dans le cadre de l'EDRHA pour le renforcement des capacités étaient insuffisants pour répondre à leurs besoins. La région fait face à un certain nombre de problèmes uniques au Nord, y compris les frais de transport élevés, les coûts engagés pour pallier le manque de scolarité de certains agents d'emploi régionaux et les coûts élevés que suppose le fait de faire des affaires et d'offrir des séances de formation dans des régions éloignées.

L'informateur clé de Service Canada a reconnu que la Convention de la Baie-James comportait des dispositions prévoyant la formation et le renforcement des capacités, ce qui assurait une base de financement solide pour ces activités au sein de l'ARK. Pour cette raison, l'ARK était avantagée par rapport aux autres signataires d'EDRHA du pays. Il était cependant d'avis que ce montant était insuffisant pour répondre à tous les besoins de renforcement des capacités de l'ARK.

L'ensemble des informateurs clés (ARK et Service Canada) et des intervenants interviewés étaient d'avis que l'ARK avait suffisamment d'outils et de capacité pour mettre en œuvre, gérer et administrer efficacement l'EDRHA. Ils considéraient que le roulement de personnel affecté à l'EDRHA n'était pas un problème, car il est faible. L'ARK offre de bons avantages et est considéré comme l'un des meilleurs employeurs de la région.

Tous les informateurs clés et les intervenants considéraient également que les efforts déployés en vue du renforcement des capacités avaient entraîné à tous les niveaux une prestation de services plus uniforme et fiable. Les améliorations les plus notables étaient celles à l'échelle communautaire. Les gestionnaires ont constaté que les agents d'emploi régionaux faisaient moins d'erreurs et nécessitaient moins d'interventions de la part de leurs gestionnaires.

Service Canada a signalé qu'il était moins nécessaire d'effectuer de suivi par rapport à certains formulaires présentés par les agents d'emploi régionaux en raison du renforcement des capacités. Un intervenant a mentionné que le personnel du bureau principal gérait de main de maître la coordination complexe des comités, notamment le Comité régional d'emploi et de formation Kativik. Un informateur de l'ARK a également affirmé que, depuis la mise en œuvre de l'entente, le MEFSRGE surpassait toujours ses objectifs, surtout en raison du renforcement des capacités de l'ARK. Cela a été confirmé par un examen des rapports trimestriels et annuels.

3.2 Partenariats

Partenariats avec les gouvernements fédéral et provincial

Dans le cadre de la structure établie par la Convention de la Baie-James, l'ARK a conclu avec succès des partenariats avec les gouvernements fédéral et provincial. Tous les fonds de ces gouvernements destinés à l'emploi, à la formation et à la garde de jour pour la région du Nunavik sont acheminés à l'ARK.

À l'échelle fédérale, l'ARK a conclu deux ententes supplémentaires avec les ministères suivants :

- Affaires indiennes et du Nord Canada principalement pour le financement des programmes destinés aux jeunes (920 000 \$ en 2005)¹³. En ce qui concerne ce montant, l'ARK a également collaboré avec la Commission scolaire Kativik pour gérer le montant annuel de 319 690 \$ fourni par Affaires indiennes et du Nord Canada pour la formation ayant trait aux circonstances spéciales ou au recours aux écoles privées (p.ex., pour des projets pilotes de formation).
- Santé Canada pour le Programme d'aide préscolaire aux Autochtones (529 919 \$ en 2005).

À l'échelle provinciale, l'ARK a conclu des ententes avec les organisations suivantes :

- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, pour la sécurité du revenu, l'emploi et les programmes de formation. En 2004, les services de garde d'enfants ont également été transférés dans le cadre d'une entente de financement de base appelée Sivuniurmut (13 419 531 \$ en 2005).
- Projet Sanajit, entente quinquennale signée en 2004, dont l'objectif est d'augmenter le nombre d'Inuits travaillant dans le secteur de la construction de la région (517 672 \$ en 2005).
- Emploi-Québec, qui fournit des séances de formation en milieu de travail pour les Inuits intéressés à travailler à la mine Raglan (800 000 \$).

À l'échelle provinciale, l'ARK collabore étroitement avec le gouvernement du Québec dans le cadre d'initiatives économiques d'envergure. Par exemple, dans le cadre de l'entente Sanarrutik¹⁴ signée avec la province, un nombre important d'emplois sera créé dans divers secteurs, notamment gardiens de parc et travailleurs de la conservation et de centres de détention régionaux. En raison du fait que l'ARK collabore étroitement avec la province dans le cadre de telles initiatives, elle connaît les tendances du marché du travail présentes et futures, ce qui lui permet de planifier en conséquence.

Rôle unique du Comité régional d'emploi et de formation Kativik

Les employés et les intervenants interviewés croient que l'ARK a noué une relation efficace avec les intervenants régionaux et communautaires. Les signataires de l'EDRHA siègent à un certain nombre de comités auxquels participent des intervenants des secteurs privé et public de la région afin d'élaborer des plans de développement du marché du travail de façon coopérative et coordonnée. Le plus important de ces comités est le Comité régional d'emploi et de formation Kativik, auquel participent actuellement la plupart des importants employeurs des secteurs privé et public de la région.

¹³ Depuis 2005, ce montant est inclus dans l'entente avec Service Canada.

¹⁴ L'entente de partenariat de 25 ans, qui a été signée en 2002, accorde des responsabilités accrues aux Inuits du Nunavik en ce qui concerne le développement économique et communautaire.

Les membres actuels du comité sont :

- Institut culturel Avataq.
- Commission scolaire Kativik.
- Fédération des coopératives du Nord du Québec.
- Taqramiut Nipingat Inc.¹⁵
- Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik.
- Centre de développement régional Kativik.
- Société Makivik.
- Association des secrétaires-trésoriers du Nunavik.
- Association des corporations foncières.
- Association pour jeunes Saputiit.
- Association pour femmes Saturviit.

Le Comité régional d'emploi et de formation Kativik fournit une tribune unique dans laquelle tous les principaux intervenants et employeurs¹⁶ du Nunavik peuvent trouver réponse à leurs besoins liés au marché du travail. Le comité tient deux réunions par année, généralement une par téléconférence et une en personne. Le ministère de l'Emploi, de la Formation, du Soutien du revenu et de la Garde d'enfants de l'ARK coordonne les réunions, qui sont consignées sous la forme de procès-verbaux. Le personnel du MEFSRGE de l'ARK communique avec les membres d'autres comités afin de déterminer les besoins et les priorités de formation dans les différents secteurs.

Les recommandations sont présentées au Conseil régional Kativik aux fins d'approbation. Une fois approuvées, les priorités sont acheminées à l'ARK, qui négocie les programmes de formation avec des promoteurs au cas par cas, en fonction des critères de programme et des fonds accessibles.

Le Comité régional d'emploi et de formation Kativik a montré qu'il était un outil efficace pour la planification du marché du travail. Dans une série d'études sectorielles, préparées en consultation avec des partenaires du comité, on a déterminé les besoins et les priorités en matière de ressources humaines dans des secteurs clés, notamment la garde de jour, la construction, le tourisme, les services communautaires, le secteur minier, la santé, les services sociaux, les jeunes ainsi que les communications et la technologie. En plus de ces études sectorielles, l'ARK produit également le rapport *Emplois au Nunavik* dans lequel figurent les résultats d'une enquête menée auprès des employeurs principaux du Nunavik. Le document fournit une analyse statistique détaillée des conditions actuelles et

¹⁵ Taqramiut Nipingat Inc. est un réseau de radio et de télévision qui diffuse en inuktitut au Nunavik.

¹⁶ Un important employeur de la région, le magasin au détail à succursales Northern Stores, ne siège pas au Comité régional d'emploi et de formation Kativik.

futures du marché du travail. Ces éléments et les commentaires des informateurs confirment le fait que les membres du Comité régional d'emploi et de formation Kativik ont une vision commune et coopèrent efficacement en vue d'élaborer des programmes et des stratégies efficaces qui fournissent un fondement solide pour la planification du marché du travail de la région.

Le MEFSRGE a élaboré une approche efficace pour regrouper les commentaires directs des intervenants principaux de la région dans les domaines de l'emploi et de la formation.

Le MEFSRGE siège également au Comité d'emploi et de formation technique Raglan, comme c'est le cas de représentants de la Commission scolaire Kativik et de la société minière Xstrata Raglan et la Société minière Raglan du Québec. Le comité a pour mandat de maximiser le nombre d'Inuits qui travaillent à la mine Raglan. Parmi les activités récentes, on compte l'établissement d'une école de chantier souterrain et un programme d'apprentissage pour les mineurs¹⁷.

Le MEFSRGE fait également partie du Native Employment Development Communication Network (réseau de communication sur le développement de l'emploi autochtone), qui a été créé par Affaires indiennes et du Nord Canada pour faciliter la communication entre les membres en ce qui a trait aux occasions d'emploi pour les Autochtones au sein des ministères et des organisations autochtones. Un site Internet fournit aux agents d'emploi régionaux des renseignements sur l'affichage de postes qui peuvent intéresser leurs clients.

Ces comités constituent une occasion de tenir de vastes consultations continues et de recueillir des commentaires de la part de l'ensemble des secteurs et des employeurs importants de la région en vue de l'élaboration de stratégies efficaces liées au marché du travail. Le processus permet à la région¹⁸ de préparer la population active aux changements importants de l'économie de la région et de tirer profit des plus petites occasions offertes dans la région.

Partenariats avec le secteur privé

Le MEFSRGE a conclu avec succès des partenariats avec la plupart des employeurs principaux du secteur privé de la région. La taille du secteur de l'économie et des marchés de la région est relativement petite, ce qui limite le nombre et la taille des entreprises du secteur privé, mais les informateurs clés croyaient qu'il était presque impossible de conclure actuellement d'autres partenariats avec le secteur privé.

Les clients du secteur privé font affaire avec le ministère du Développement économique de l'ARK, tandis que les clients qui ont des besoins en matière de ressources humaines sont dirigés vers le MEFSRGE. Bon nombre de petites entreprises tirent également profit des occasions de formation offertes dans le cadre de l'EDRHA. Des informateurs clés, y compris les deux intervenants interviewés, indiquent que, dans le cadre de l'EDRHA, il y a

¹⁷ L'exploitation minière dans les chantiers en gradins est un processus qui vise à extraire du minerai au moyen d'un processus par étapes.

¹⁸ Par région on entend ici non pas le Nunavik, mais plutôt le Nord du Québec.

un fort désir de coopération et de collaboration avec le secteur privé en vue d'élaborer des solutions pour répondre aux besoins liés au marché du travail de la région.

Comme il a été mentionné précédemment, la Commission scolaire Kativik, Xstrata et l'ARK siègent également au Comité d'emploi et de formation technique Raglan et au Comité régional d'emploi et de formation Kativik. Ce dernier comité compte plusieurs membres du secteur privé, qui en représentent un important segment. Un des membres du comité, la Société Makivik, est propriétaire de First Air et Air Inuit ainsi que d'un vaste éventail d'entreprises dans la région, notamment dans le secteur du tourisme, de l'approvisionnement en combustible et de la vente au détail.

Les informateurs clés de l'ARK et de Service Canada et les intervenants ont déclaré que les partenariats avec le secteur privé par l'entremise du Comité régional d'emploi et de formation Kativik et du Comité d'emploi et de formation technique Raglan étaient efficaces pour aider les Inuits à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour trouver un emploi.

Les programmes de formation du Comité d'emploi et de formation technique Raglan dans le domaine du travail souterrain destinés aux Inuits, y compris son école de chantier souterrain, ont établi un tout nouveau secteur d'emploi potentiel pour les Inuits. Le nombre important d'Inuits qui suivent les programmes de formation du Comité régional d'emploi et de formation Kativik et du Comité d'emploi et de formation technique Raglan a été considéré comme la preuve que les partenariats sont efficaces, même s'il a été demandé parfois au Comité d'emploi et de formation technique Raglan d'augmenter le nombre d'Inuits qui travaillent à la mine.

Même si les intervenants étaient d'avis que le Comité régional d'emploi et de formation Kativik et le Comité d'emploi et de formation technique Raglan soutenaient l'établissement d'une vision commune et d'une confiance entre les partenaires du secteur privé, on a reconnu que le caractère mercantile du secteur privé ne correspondait pas toujours à l'orientation axée sur la fonction publique de certains membres des deux comités. Puisque l'objet principal des entreprises est de générer des profits, le secteur privé n'appuierait pas aussi fortement des plans de formation et d'emploi qui ne permettent pas d'y arriver.

Partenariats avec d'autres signataires d'EDRHA

À l'échelle nationale, l'ARK est un membre du Comité technique de développement des ressources humaines inuites avec cinq autres signataires inuits d'EDRHA. Ce comité est coordonné par l'organisation inuite nationale Inuit Tapiriit Kanatami et joue le rôle d'intermédiaire pour l'échange de renseignements et le règlement de questions relatives à la mise en œuvre des ententes respectives des membres de ce comité. Le comité est également un organe de consultation général par lequel les organisations inuites peuvent parler de leurs stratégies générales de développement des ressources humaines, se pencher sur les initiatives de RHDCC et formuler des recommandations au gouvernement, au besoin. Les membres du Comité technique de développement des ressources humaines inuites se réunissent au besoin pour discuter de questions qui les concernent tous par rapport aux EDRHA.

Les services fournis aux Inuits vivant en milieu urbain sont un problème de longue date pour la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) et l'EDRHA urbaine des Premières nations de Montréal. La CDRHPNQ reçoit 300 000 \$ par année pour fournir des services aux Inuits vivant en milieu urbain, mais peu d'Inuits ont recours à ces services¹⁹. Ce problème n'a pas encore été réglé.

Organismes, autres organisations autochtones et établissements d'enseignement

Le processus du Comité régional d'emploi et de formation Kativik permet à la Commission scolaire Kativik de prendre part à la planification du marché du travail aux côtés de l'ARK et d'autres employeurs clés du Nunavik. Dans le cadre de l'EDRHA, l'ARK fournit des fonds à la Commission scolaire Kativik pour qu'elle travaille avec l'Université McGill à des programmes spécialement conçus pour répondre aux besoins des Inuits dans divers domaines, comme l'enseignement et les soins infirmiers. Parmi les autres établissements d'enseignement offrant des programmes d'enseignement spécialisés, il y a une école de formation pilote en Ontario et l'École nationale de police à Nicolet. Ces relations ne sont pas des partenariats officiels, mais plutôt des ententes de service contractuelles.

3.3 Chevauchement et double emploi

Tous les informateurs étaient d'avis que le chevauchement et le double emploi n'entravaient pas la conception et la prestation des programmes de formation de l'ARK. Cela s'explique principalement par le fait que l'ARK était responsable de tous les fonds affectés à la formation et à l'emploi dans le cadre des différentes ententes qu'elle a conclues avec les gouvernements fédéral et provincial. En plus de la responsabilité d'offrir des services d'aide sociale dans la région, l'EDRHA maximise l'efficacité de sa base de données en veillant à ce que chaque client reçoive les services dont il a besoin tout en permettant aux responsables de l'EDRHA d'utiliser les ressources de financement au sein des divers programmes en toute efficience²⁰.

¹⁹ Administration régionale Kativik. Ministère de l'Emploi, de la Formation, du Soutien du revenu et de la Garde d'enfants, *Préoccupations à l'égard de la prestation des programmes et des services en milieu urbain en vue de la discussion sur la stratégie relative à l'EDRHA*, septembre 2005.

²⁰ En 2006, le gouvernement du Nunavut a envoyé une délégation auprès des signataires de l'EDRHA pour qu'elle étudie le fonctionnement de leur base de données.

3.4 Pratiques opérationnelles

Lignes directrices de RHDCC et de Service Canada

Tous les informateurs clés de l'ARK et de Service Canada étaient d'avis que l'entente de contribution de l'EDRHA constituait en elle-même la source principale d'orientation et de définition des activités opérationnelles et de la conception et de la prestation des programmes et des services aux clients. L'ARK utilise également ses propres lignes directrices en raison des circonstances uniques de la région. Les définitions sont fournies dans l'entente et sont respectées. RHDCC publie généralement environ deux fois par année des directives et des lignes directrices supplémentaires. Les informateurs clés ont déclaré à l'unanimité qu'il n'y avait pas de problème dans ce domaine.

Le bureau régional de Service Canada de Montréal fournit une formation et un soutien continus relativement à l'interprétation des lignes directrices opérationnelles par l'entremise de ses consultants de programmes. Ces derniers se rendent dans la région deux fois par année pour effectuer des visites et fournir des séances de formation et un soutien, au besoin. On peut obtenir en tout temps un soutien par téléphone ou par courriel, au besoin. L'informateur de Service Canada a indiqué que l'on pouvait obtenir un soutien supplémentaire sur des questions précises auprès de RHDCC, si nécessaire.

Les informateurs clés consultés et les documents examinés (correspondance entre l'ARK et Service Canada) montrent que la relation de travail entre le personnel de l'ARK et les consultants de Service Canada est très bonne, ce qui favorise l'acheminement des renseignements et le soutien. Les informateurs considéraient que l'ARK était autonome dans la plupart des secteurs. Ce qui s'explique en partie par le fait que l'ARK compte un ancien employé de RHDCC affecté à l'EDRHA. Cet employé fournit un fondement solide pour les activités liées à l'EDRHA et renforce la capacité de collaboration entre Service Canada et l'ARK.

Mécanismes

Un processus d'appel officiel a été établi en vertu de l'EDRHA. Les clients du MEFSRGE qui souhaitent interjeter appel d'une décision sont tout d'abord dirigés vers le personnel de première ligne affecté à l'EDRHA. Les appels non réglés sont acheminés aux cadres supérieurs, puis au directeur et ensuite au Comité administratif aux fins d'examen. Cependant, on a déclaré que le processus d'appel officiel est très rarement utilisé.

3.5 Incapacités, sexe et jeunes

Incapacités

Dans le cadre de l'entente de contribution, l'ARK reçoit 56 190 \$ par année pour les programmes et les services visant à aider les personnes ayant des incapacités mentales ou physiques à trouver un emploi et à le conserver. Jusqu'à maintenant, le financement a principalement servi à promouvoir les programmes qui encouragent les personnes handicapées à utiliser les services et les programmes offerts par l'ARK.

Parmi les obstacles qui empêchent les personnes handicapées d'accéder aux programmes et aux services de l'ARK, on note la difficulté à diffuser des renseignements à ces personnes (qui ne rencontrent habituellement pas les agents d'emploi régionaux) et leur réticence à se déclarer handicapées. Pour régler ces problèmes, l'ARK a élaboré un plan d'action²¹ à l'égard des personnes handicapées. Dans le plan d'action, on a déterminé qu'il était nécessaire de :

- créer des processus internes pour déterminer les besoins des clients handicapés et y répondre;
- former le personnel pour qu'il soit en mesure de répondre aux personnes handicapées et de les diriger vers les programmes et les services adéquats.

Un pour cent des participants qui ont eu recours aux services ont déclaré avoir un handicap, et, même si des programmes et des services sont offerts à ces personnes, les informateurs de l'ARK ont mentionné que le fait que les fonds pour les personnes handicapées soient affectés en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* entravait leur utilisation. Les personnes handicapées du Nunavik n'étaient pas des membres actifs de la main-d'œuvre, ce qui diminuait leur admissibilité. Compte tenu des coûts élevés entraînés par le fait d'offrir des programmes de formation et des services dans cette région, le montant du financement offert est plutôt faible.

Sexe

L'ARK mène des programmes qui ne sont pas propres à un sexe ou à l'autre. Les femmes et les hommes participent à parts égales aux programmes. La structure et le contenu de certains programmes offerts dans le cadre de l'EDRHA sont suffisamment souples pour pouvoir répondre aux besoins des femmes. Par exemple, le Programme Héritage est mis en œuvre par des collectivités individuelles, qui peuvent choisir de façon totalement libre la manière dont elles utilisent les fonds du programme. En 2004-2005, trois programmes Héritage portaient sur des activités féminines traditionnelles, y compris la confection de vêtements.

²¹ *Conclusions et recommandations pour le plan d'action régional à l'égard des personnes handicapées*, ARK, non daté.

Les informateurs clés, les intervenants, le personnel des établissements de garde de jour et les participants des groupes de discussion étaient d'avis que le système de garde de jour de la région entraînait des répercussions positives en ce sens qu'il permettait à davantage de femmes d'occuper un emploi et de prendre part à des programmes de formation.

Jeunes

Au Nunavik, les jeunes composent la majorité de la population et ils représentent le plus important groupe démographique accédant aux programmes dans le cadre de l'EDRHA. En plus de ses programmes généraux, l'ARK offre plusieurs programmes destinés principalement aux jeunes; ces programmes ont un bon taux de participation dans la région de l'ARK. Les données de l'EDRHA montrent que 38 % des participants étaient âgés de 17 à 27 ans, mais cette proportion était légèrement inférieure à la lumière des données de RHDCC (27 %). Les données montrent également que près de 300 personnes (7 % des clients) étaient âgées de moins de 15 ans au moment de leur participation.

Les programmes auxquels participent un pourcentage élevé de jeunes sont : le Programme Défi, le Programme Héritage, le Programme de lutte contre le décrochage et le Programme sur l'entrée sur le marché du travail.

Ce dernier programme est destiné aux jeunes défavorisés. Il a pour objet de leur fournir une combinaison d'expériences d'enseignement et de travail afin d'accroître leur employabilité.

Le Programme de lutte contre le décrochage scolaire encourage les étudiants à obtenir leur diplôme d'études secondaires afin qu'ils aient une base solide pour poursuivre leur formation ou leurs études après l'école secondaire. Les jeunes à risque élevé de décrochage sont le principal groupe cible du programme. On encourage les jeunes à participer à un vaste éventail d'activités qui, en 2004-2005, comprenaient une boulangerie-pâtisserie, un centre pour jeunes, les arts et l'artisanat, les métiers culturels et un camp scientifique sur le terrain.

Le Programme Défi fournit aux étudiants des occasions d'emploi. Des subventions salariales sont fournies aux employeurs pour qu'ils embauchent des étudiants pendant l'été et entre les semestres scolaires. Le programme vise à encourager les étudiants à essayer différents domaines d'emploi et à développer de bonnes habitudes de travail.

Les informateurs clés ont déclaré que la langue et le manque de capacités en lecture et en écriture et le manque de compétences essentielles étaient des obstacles pour les jeunes. Les besoins de la région croissent rapidement, et le financement est parfois insuffisant. Bon nombre de collectivités du Nunavik offrent peu d'occasions d'emploi, ce qui fait que les jeunes ont de la difficulté à trouver du travail, même ceux qui ont terminé avec succès leur formation.

3.6 Relations avec RHDCC et Service Canada et le Conseil des ressources humaines autochtones

Le bureau régional de Service Canada est chargé de superviser la mise en œuvre de l'EDRHA. On a mis sur pied un comité d'examen formé de représentants de Service Canada et de l'ARK afin de favoriser la communication et l'échange de renseignements. Initialement, le comité était censé se réunir une fois par année, mais la dernière réunion a été tenue en 2003. Ces réunions ont été remplacées par un certain nombre de réunions de négociation afin de signer la dernière entente.

L'ARK maintient une bonne relation de travail avec le bureau régional de Service Canada de Montréal, mais elle n'a pas beaucoup recours au soutien de Service Canada ou de l'administration centrale de RHDCC. Dans ses communications avec le bureau régional de Service Canada, l'ARK s'entretient principalement avec un consultant de programme. Aucun protocole officiel n'oriente la relation; les deux parties s'appuient sur l'entente de contribution lorsque des questions surviennent.

Le consultant de programme est la première personne-ressource en ce qui a trait au soutien fonctionnel, aux questions opérationnelles, aux procédures d'établissement de rapports, aux mises à jour sur les lignes directrices, au soutien de la formation et aux directives générales relatives à la conformité avec l'EDRHA. Le consultant de programme se rend deux fois par année au bureau principal de l'ARK à Kuujuaq et, parfois, à Inukjuak ou dans d'autres collectivités de la région pour effectuer une surveillance générale, nouer des liens et examiner les documents financiers.

Des documents examinés et des entrevues menées au bureau principal de l'ARK indiquent que l'ARK et Service Canada entretiennent une relation de travail officieuse et positive et une bonne communication. Les employés sont à l'aise de communiquer avec le consultant de programme de Service Canada par téléphone ou courriel, quelle que soit l'heure ou la raison.

Le MEFSRGE fournit des rapports financiers trimestriels et télécharge ses données administratives mensuellement. Les rapports annuels sont élaborés rapidement, et des copies sont acheminées à Service Canada. Aucun problème n'a été signalé dans ce domaine.

En ce qui concerne le matériel de communication de Service Canada ou de RHDCC, le personnel de l'ARK a indiqué qu'il connaissait le site Web de Service Canada et savait que du matériel y figurait, mais il n'en a tout simplement pas besoin.

Conseil des ressources humaines autochtones (CRHA)

Les informateurs clés ne connaissaient que vaguement le CRHA. Les informateurs de l'ARK connaissaient l'organisation et son objet principal, mais considéraient qu'il ciblait les Premières nations et les régions de l'Ouest du pays. Des employés de l'ARK avaient déjà participé à plusieurs forums du CRHA.

Les informateurs de l'ARK croyaient que le CRHA ne faisait pas la différence entre les signataires d'EDRHA et la région dans laquelle ils œuvrent. Chaque région a des besoins distincts et donc des solutions relatives à la demande sur le marché du travail. Par exemple, la province de Québec compte sur un programme d'apprentissage bien conçu et a une longue histoire syndicale; l'ARK considérait que les outils, les ateliers et les réunions sectorielles du CRHA ne tenaient pas compte de ces éléments. D'aucuns ont suggéré que le travail du CRHA est peut-être plus utile aux employeurs qu'il ne l'est aux signataires d'EDRHA eux-mêmes.

Les informateurs clés ne pouvaient pas nommer d'outils du CRHA (par exemple le Réseau de l'intégration). Cependant, l'ARK planifie une conférence du secteur privé avec d'autres signataires d'EDRHA du Québec sous la supervision du CRHA.

4. Composante de l'Initiative des services de garde pour les Premières nations et les Inuits

4.1 Aperçu et description de l'ISGPNI dans le cadre de l'EDRHA

L'ARK supervise, gère et soutient 17 établissements de garde de jour au Nunavik. Le financement, l'administration et le soutien des établissements de garde de jour se font de façon centralisée au bureau principal de l'ARK à Kuujuaq. Grâce à leurs 815 places accréditées à temps plein, les centres de garde de jour permettent à des centaines de parents de tirer profit d'occasions d'emploi et de formation.

En 2005-2006, l'ARK a reçu des fonds pour les services de garde d'enfants au Nunavik de trois sources²² :

- Dans le cadre de l'entente *Sivunirmut* avec la province de Québec, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a transféré 11 490 000 \$ à l'ARK.
- RHDCC (ISGPNI) a transféré 1 390 775 \$.
- Santé Canada (Programme d'aide préscolaire aux Autochtones) a transféré 724 607 \$.

Les fonds du programme de garde d'enfants de l'ISGPNI fournis par l'ARK peuvent être utilisés pour :

- Enseignement de la culture et de la langue autochtones.
- Salaire temporaire pour les besoins spéciaux ou le personnel de remplacement.
- Fournitures de programme.
- Achats d'équipement.
- Réparations, améliorations et rénovations de bâtiment.
- Formation du personnel.
- Santé et sécurité.
- Programmes de nutrition.
- Activités parascolaires.
- Programmes d'enfants à la clé.

Les fonds de l'ISGPNI sont placés dans un compte de financement général puis distribués aux différents centres de garde de jour dans le cadre de l'attribution mensuelle des ressources. Les contributions de financement de RHDCC pour le programme de

²² Rapport annuel 2005-2006 du MEFSRGE.

garde d'enfants, qui se sont élevées à 1 390 775 \$, visaient principalement à réduire le ratio employés-enfants, même si les fonds du gouvernement fédéral complètent les fonds provinciaux et que les activités ou les résultats précis ne peuvent être clairement attribués à l'affectation des fonds fédéraux.

La section de la garde d'enfants du MEFSRGE effectue une planification stratégique pour les programmes de garde d'enfants de la région. La planification est intégrée à l'exercice de planification du budget annuel global de l'ARK, mais elle comprend également la planification de l'élaboration et de la prestation des programmes de formation pour répondre aux besoins précis. Les facteurs clés de ce processus sont l'accessibilité des ressources (financières et humaines) et la croissance de la population des différentes collectivités.

Dans les discussions avec les informateurs et au sein des groupes de discussion, aucun problème lié au financement n'a été signalé. Le personnel de l'ARK a toutefois mentionné que la croissance rapide de la population entravait les capacités du centre existant de fournir des services adéquats aux collectivités. Le personnel était d'avis que davantage de fonds étaient nécessaires, surtout de la part de Québec, afin de fournir davantage de places et de répondre aux besoins régionaux.

4.2 Besoins liés à la garde d'enfants : capacité

Enfants ayant des besoins spéciaux

Actuellement, peu d'enfants des centres de garde de jour du Nunavik sont considérés comme ayant des « besoins spéciaux »²³. Cela peut s'expliquer en partie par une tendance culturelle bien ancrée selon laquelle les personnes handicapées sur le plan physique ne sont pas considérées comme un fardeau ni comme des personnes qui nécessitent une attention spéciale. Parmi les sites de garde de jour visités, un seul enfant était considéré comme ayant des besoins spéciaux. Cependant, les employés interviewés ont affirmé que le nombre de ces enfants était probablement beaucoup plus élevé. Ils ont indiqué que le centre était loin de disposer des capacités suffisantes pour déterminer et diagnostiquer les incapacités et qu'il avait une expertise insuffisante pour répondre à ces besoins. La Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik est responsable d'assumer les frais de diagnostic, de rapport d'hôpital et de plan d'enseignement, mais les services offerts demeurent très limités.

Les participants des groupes de discussion ont indiqué que les questions relatives aux enfants ayant des besoins spéciaux n'étaient pas une priorité, surtout parce qu'ils considéraient que leur nombre était peu élevé.

²³ Selon les documents de l'ARK, on a déterminé que trois collectivités comptaient un enfant handicapé chacune (Kangiqaualujuaq, Salluit et Inukjuak).

Processus d'inscription

Seuls les parents qui se sont inscrits dans un établissement de garde de jour donné peuvent y laisser leurs enfants. Certains centres prévoient quelques places de plus pour les urgences. Pour attribuer le nombre limité de places, tous les centres s'appuient sur le principe « premier arrivé, premier servi ».

Accréditation

En vertu de l'entente signée avec Québec, l'ARK est chargée de délivrer les accréditations, d'inspecter les établissements et de fournir une expertise et un soutien techniques et professionnels aux centres, aux parents et aux collectivités concernés par la garde d'enfants. Tous les centres de la région sont actuellement accrédités. Les informateurs clés ont indiqué qu'il était nécessaire de perfectionner les compétences du personnel des établissements de garde de jour qui n'avait reçu aucune formation officielle.

4.3 Demande excédentaire

Les documents fournis par l'ARK²⁴ indiquaient que chaque centre de garde de jour de la région avait une liste d'attente. Le Centre de la petite enfance Tasiursivik de Salluit a actuellement une liste d'attente de 100 personnes, tandis que la liste d'attente du Centre de la petite enfance Tumiapiit de Kuujuaq compte 44 personnes. Les renseignements divulgués par le personnel des centres et les participants des groupes de discussion montrent que le temps d'attente est d'au moins une année, voire deux années dans certaines collectivités.

Les longues listes d'attente étaient considérées par le personnel et les participants des groupes de discussion comme une indication claire de l'urgente nécessité de créer davantage de places dans les établissements de garde de jour. Plusieurs parents ont affirmé que la liste d'attente du centre de garde de jour de leur région faisait maintenant partie du processus de planification familiale de bon nombre de familles. Une étude menée par l'ARK sur le secteur de la garde d'enfants estimait que 580 places supplémentaires seraient nécessaires en 2009 et qu'il faudrait doter 210 nouveaux postes afin de répondre aux besoins futurs de la région dans ce domaine²⁵.

4.4 Rapport du nombre employés-enfants

Que ce soit à l'échelle régionale ou communautaire, aucun renseignement concernant le rapport du nombre employés-enfants n'était accessible. Le coordonnateur de l'ISGPNI a indiqué que les établissements de garde de jour de la région comptaient actuellement 215 employés. Aucun renseignement détaillé sur les employés à temps partiel de la

²⁴ Correspondance au sujet des listes d'attente et des enfants handicapés, ARK, 2006.

²⁵ *Besoins en emploi et en formation du secteur de la garde d'enfants du Nunavik de 2004 à 2009*, ARK, mai 2004.

région n'était accessible. Le Centre de la petite enfance Tumiapiit de Kuujjuaq emploie 13 éducateurs permanents (7 à temps plein et 6 à temps partiel) en plus d'un certain nombre de travailleurs remplaçants que l'on peut appeler dans un court délai pour suppléer les employés permanents. Les postes de gestionnaire et de commis aux finances étaient des postes à temps partiel. On compte également deux cuisiniers, une secrétaire, une personne qui s'occupe des transports et de l'entretien et un poste de gestionnaire adjoint. Le Centre de la petite enfance Tasiursivik de Salluit emploie 10 éducateurs à temps plein, un gestionnaire à temps plein, un gestionnaire adjoint à temps partiel, un commis aux finances à temps partiel, deux cuisiniers, une secrétaire et un concierge, en plus de certaines personnes sur une liste d'appel.

4.5 Formation et titres de compétences du personnel

Le coordonnateur de l'ISGPNI a indiqué que près de 50 % des employés des centres de garde de jour de la région étaient accrédités, mais cette proportion varie d'un centre à l'autre. Dans une étude de l'ARK portant sur les besoins en emploi et en formation du secteur de la garde d'enfants du Nunavik, on a estimé que 143 des travailleurs du domaine n'étaient pas formés²⁶.

Au Centre de la petite enfance Tumiapiit de Kuujjuaq, cinq employés étaient accrédités, tandis que huit étaient en voie de le devenir ou ne l'étaient pas. Au Centre de la petite enfance Tasiursivik de Salluit, cinq des dix employés étaient accrédités.

L'ARK considère que la formation est une composante clé de la mise sur pied d'un système de garde de jour efficace. Une étude sectorielle menée par l'ARK établit une stratégie pour répondre aux besoins à long terme du secteur de la garde de jour²⁷. La stratégie laisse entendre qu'il faudra prendre des mesures radicales pour veiller à ce que la pénurie actuelle de places et de travailleurs dans le domaine ne soit pas gravement exacerbée au fur et à mesure que la croissance de la population se poursuit dans la région.

En 2005-2006, un certain nombre d'initiatives de formation ont été menées pour le personnel des centres de garde de jour, y compris des programmes sur l'alimentation et la préparation de menus pour les cuisiniers²⁸. La formation du personnel des centres de garde d'enfants en inuktitut dans chaque collectivité demeurerait une priorité pour l'ARK. Le cours normalisé de garde d'enfants offert aux travailleurs du domaine de la région comporte actuellement 1 400 heures d'enseignement et d'expérience de travail et il confère un diplôme collégial. La Commission scolaire Kativik donne les cours, qui durent généralement de deux à trois semaines par module.

En 2005-2006, des cours ont été donnés à Kuujjuaraapik, Puvirnituk, Inukjuak, Ivujivik, Salluit, Tasiujaq et Kuujjuaq. Le personnel de la section de la garde d'enfants du MEFSRGE a également été formé pour fournir des directives aux conseils d'administration

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Le programme nutritionnel a été élaboré en partie en raison des degrés élevés d'anémie ou de carence en fer observés chez bon nombre d'enfants inuits.

des centres de garde d'enfants. Enfin, un projet de mentorat des directeurs de centres de garde d'enfants a été mené pour une deuxième année consécutive²⁹. On encourage également les gestionnaires de la garde d'enfants à suivre des modules d'une durée d'une semaine qui portent sur des questions précises, notamment la nutrition, l'élaboration de programmes, la façon de travailler avec les parents, le personnel et les gestionnaires, pour ne nommer que ceux-là.

L'ARK fournit la plupart des séances de formation pour les travailleurs du domaine de la garde d'enfants dans la collectivité et également parfois dans des centres régionaux.

Les problèmes dans les secteurs de la dotation et des compétences sont principalement liés au financement. L'étude sectorielle de l'ARK sur la garde de jour a permis de constater que, puisque 95 % des fonds des centres proviennent de programmes gouvernementaux qui ne prévoient pas la formation, les centres ne sont pas en mesure d'engager des dépenses pour la formation afin de répondre à leurs besoins³⁰. Les informateurs de l'ARK et des centres de garde de jour convenaient que le financement, les installations et les formateurs étaient les facteurs clés qui déterminaient si les programmes de formation pouvaient être menés.

Les autres obstacles à la formation du personnel sont, entre autres, la nécessité d'offrir les séances de formation en inuktitut, ce qui limite le nombre de formateurs potentiels et le matériel didactique accessible. Le faible niveau de scolarité officielle de bon nombre d'employés nécessite la modification des programmes de formation pour répondre à leurs besoins, tout en satisfaisant aux exigences réglementaires. La formation pour obtenir l'accréditation nécessite également un engagement de 1 400 heures. En raison de cela, bon nombre d'employés, la plupart ayant des jeunes enfants, ne peuvent suivre la formation.

Il importe de mentionner que certains employés n'étaient pas payés pour suivre la formation. Dans un centre de garde de jour, le conseil a décidé de payer les employés qui suivaient la formation au même salaire que s'ils travaillaient au centre de garde de jour, afin de les encourager. Les informateurs convenaient que la formation continue était nécessaire pour veiller à ce que les compétences du personnel soient adéquates et à jour.

4.6 Caractère adéquat des activités et des établissements

Les centres de garde de jour sont ouverts de 8 h 30 à 17 h 30, et, dans certaines régions, les centres sont ouverts plus longtemps. Pour toutes les personnes interviewées, y compris les parents ayant participé aux groupes de discussion, ces heures d'ouverture étaient acceptables.

Le coordonnateur de l'ISGPNI a mentionné que les montants affectés à la construction et à la rénovation au cours des cinq dernières années variaient et que trois millions de dollars avaient été réservés pour les rénovations et les réparations des établissements de garde de jour de la région.

²⁹ Rapport annuel 2005-2006 de l'ARK.

³⁰ *Besoins en emploi et en formation du secteur de la garde d'enfants du Nunavik de 2004 à 2009*, ARK, mai 2004, p. 2.

Comme bon nombre de centres de la région sont relativement neufs, seules quelques réparations et activités d'entretien ont été nécessaires dans la plupart des centres. Dans les sites visités, les informateurs ont indiqué que les réparations suivantes étaient à effectuer :

- Kuujuaq – il est nécessaire de faire des travaux de peinture, d'agrandir la cuisine et de construire une nouvelle rampe à l'entrée (la rampe actuelle est trop près de la route et peut compromettre la sécurité) ainsi que d'agrandir le hangar d'entreposage.
- Salluit – il faut construire une nouvelle entrée pour l'établissement, de nouvelles toilettes, remplacer plusieurs fenêtres et effectuer des travaux de peinture.

Les frais des centres (7 \$ par jour par enfant) sont établis en fonction de la loi provinciale. Les informateurs et les participants des groupes de discussion ont indiqué que la structure des frais ne posait pas problème.

Les informateurs et les participants des groupes de discussion ont indiqué que les principales raisons pour lesquelles les parents inscrivaient leurs enfants aux centres de garde étaient pour leur permettre de travailler ou de suivre des programmes de formation et pour permettre à leurs enfants d'en apprendre davantage sur la culture et la langue traditionnelles et parce que leurs enfants avaient été dirigés vers un centre par la Régie régionale de la santé et des services sociaux.

4.7 Conservation du personnel

Les taux de roulement de personnel dans les centres de garde de jour varient d'une collectivité à l'autre. À Kuujuaq, les informateurs clés et les participants des groupes de discussion ont indiqué que la demande accrue de travailleurs était le plus important problème auquel font face les centres de garde de jour. Les autres motifs mentionnés pour expliquer le taux de roulement élevé sont, entre autres, la pénurie d'avantages concurrentiels, le fait que les employés ne sont pas logés (cela est surtout un problème pour les employés venant d'autres collectivités) et le fait qu'il s'agit d'un travail ardu. Le taux de roulement du personnel est si élevé que près du tiers des places disponibles sont inoccupées : des 80 places offertes, il n'y en a que de 50 à 55 occupées. Cet état de fait est une préoccupation particulière qui a été soulevée dans les groupes de discussion, car il y a une longue liste d'attente pour les places disponibles.

À Salluit, le roulement du personnel était également un problème grave auquel fait face le centre. Les employés trouvaient qu'il était difficile de satisfaire aux exigences du poste, notamment le fait d'arriver à l'heure et d'être prêt à travailler de façon régulière.

On n'a pas indiqué que les salaires étaient un facteur contribuant aux taux de roulement élevés. En effet, les employés des centres de garde de jour gagnent en moyenne 20 \$ l'heure, ce qui est près de 50 % de plus que le salaire de leurs homologues travaillant ailleurs au Québec. Au cours des visites de sites à Kuujuaq et Salluit, on s'est rendu au Northern Store, au magasin Coop et dans deux hôtels pour mener une recherche et on a déterminé que le salaire horaire moyen versé par ces employeurs est d'environ 10 ou 11 \$.

Les salaires versés dans les centres de garde de jour étaient beaucoup plus élevés que ceux d'autres postes relativement non spécialisés, mais le principal élément qui explique le roulement du personnel a trait aux avantages. Plusieurs informateurs et participants des groupes de discussion ont affirmé que d'autres employeurs, comme l'ARK et la Société Makivik, offraient de meilleurs avantages sociaux que les centres de garde d'enfants.

4.8 Intégration des programmes

Contribution au développement de la collectivité

Les informateurs clés et les participants des groupes de discussion conviennent que le système de garde de jour entraînait d'importants avantages pour la région et complétait les efforts de développement communautaire et régional. Le plus important de ces avantages est le fait que les enfants qui réussissent le programme sont considérés comme mieux préparés pour leur entrée dans le système d'enseignement normal et possèdent des compétences scolaires et sociales supérieures. La majorité des informateurs croient que les enfants, après leur passage au centre, ont un bagage plus important et un développement plus complet que les enfants qui n'ont pas été au centre.

Les informateurs de l'ARK ont parlé des avantages économiques pour toute la région. Le nombre de femmes ayant un emploi a entraîné des répercussions mesurables sur le revenu de leur famille et de leur collectivité. Les nombreux éléments culturels intégrés aux programmes étaient également considérés par un grand nombre d'informateurs comme un facteur important au renforcement de la langue, de la culture et des valeurs sociales.

Programme d'aide préscolaire aux Autochtones et services de santé

Les programmes d'aide préscolaire aux Autochtones sont offerts dans tous les centres de garde de jour de la région et intégrés à ces derniers. Un certain nombre d'autres services étaient soit offerts dans les centres, soit coordonnés par ces derniers. Des infirmières de la santé publique se rendent plusieurs fois par année dans les centres pour diverses raisons, notamment des démonstrations sur la façon de se laver les mains, les vaccins contre la grippe et d'autres initiatives de santé publique. Les hygiénistes dentaires se rendent dans les centres deux fois par année pour effectuer les examens de base et les nettoyages. Tous les centres offrent également des programmes de nutrition.

Composantes culturelles

Les participants des groupes de discussion croyaient que les enfants inscrits dans les établissements de garde de jour étaient grandement conscients de leur culture autochtone, surtout en raison de l'importance accordée à cet aspect dans les centres. Dans les centres, on soutient fortement le développement culturel des enfants. Le plus important élément

culturel intégré aux programmes est l'utilisation prédominante de l'inuktitut. Bien souvent, dans les centres, la seule langue parlée est l'inuktitut, tandis que l'anglais et le français ne sont utilisés que lorsque cela est nécessaire. La plupart des centres utilisent les programmes inuits conçus spécialement pour le Nunavik. D'autres composantes culturelles importantes sont, entre autres, les menus adéquats sur le plan culturel, la participation des aînés dans le récit d'histoires et les démonstrations de techniques d'artisanat, les voyages d'une journée sur le terrain, un livre d'histoires inuites et le fait que presque tous les employés sont inuits.

Le programme de nutrition est un élément important des services fournis par les centres. Les documents examinés dans les sites décrivent en détail les politiques d'un programme nutritionnel du Nunavik qui intègre les aliments traditionnels, lorsque cela est possible³¹. Le Rapport annuel 2004-2005 décrit des menus quotidiens qui sont fondés sur des aliments traditionnels riches en fer, comme le caribou, le phoque, le béluga, l'omble de l'Arctique, les baies, les oies et les moules³².

³¹ *Centres de garde d'enfants du Nunavik – politique nutritionnelle*, ARK, 2006.

³² Rapport annuel 2005-2006 de l'ARK, p. 33.

5. *Évaluation des systèmes de collecte de données et de responsabilisation*

5.1 **Aperçu des systèmes de collecte de données et de responsabilisation**

Aux annexes E et F de l'entente de contribution signée par RHDCC et l'ARK, les systèmes de responsabilisation et d'échange de données sont décrits.

Dans l'annexe F, qui porte sur les *critères et objectifs de la mesure des résultats*, on établit les critères pour la mesure des résultats des clients prestataires et non prestataires de l'assurance-emploi, des jeunes et des personnes handicapées. Plus précisément, l'annexe H décrit les exigences d'établissement de rapports et les objectifs pour la première année de l'entente (2005-2006) de la façon suivante :

- (a) Il faut utiliser les critères qui suivent pour mesurer les résultats de l'aide fournie aux clients prestataires de l'assurance-emploi dans le cadre des programmes liés au marché du travail décrits à la section I de l'annexe B pour lesquels des fonds sont fournis à l'ARK par la Commission de l'assurance-emploi en vertu de l'article 63 de la *Loi sur l'assurance-emploi* :
 - **Au moins 75** clients de l'assurance-emploi qui trouvent un emploi (y compris un travail autonome) après avoir participé au programme de la SDRHA.
 - **Au moins 100** interventions sur le marché du travail menées par des clients de l'assurance-emploi dans le cadre du programme de la SDRHA.
 - Le montant des prestations impayées du Compte d'assurance-emploi.
- (b) Il faut utiliser les critères suivants pour mesurer les résultats de l'aide fournie aux personnes sans emploi, à l'exception des clients de l'assurance-emploi, dans le cadre des programmes liés au marché du travail décrits à l'annexe B :
 - **Au moins 100** clients qui trouvent un emploi (y compris un travail autonome) après avoir participé au programme de la SDRHA.
 - **Au moins 75** interventions sur le marché du travail menées par des clients non prestataires de l'assurance-emploi dans le cadre du programme de l'EDRHA.
 - Le montant de prestations d'aide sociale impayées en raison du programme de la SDRHA.
- (c) Il faut utiliser les critères suivants pour mesurer les résultats de l'aide fournie aux jeunes sans emploi dans le cadre des programmes pour jeunes décrits à l'annexe B :
 - **Au moins 200** jeunes effectuant des interventions dans le cadre du programme.

- **Au moins 100** jeunes trouvant un emploi (y compris un travail autonome) ou retournant aux études.
 - Pour les programmes semblables à Placement carrière-été, **au moins 200** emplois d'été créés.
- (d) Il faut utiliser les critères suivants pour mesurer les résultats de l'aide fournie aux personnes handicapées dans le cadre des programmes qui leur sont destinés décrits à l'annexe B :
- **Au moins 2** clients trouvant un emploi (y compris un travail autonome) après avoir participé au programme de la SDRHA.
 - **Au moins 2** clients effectuant des interventions sur le marché du travail dans le cadre du programme de la SDRHA ou des activités de service de la SDRHA.
 - Le montant de prestations d'aide sociale impayées en raison du programme de la SDRHA
- (e) Il faut utiliser le critère suivant pour mesurer les résultats de l'aide fournie dans le cadre du Programme de garde d'enfants : **au moins 302** places dans des établissements de garde d'enfants soutenues et occupées.
- (f) Il faut utiliser les critères suivants pour mesurer les résultats de l'aide fournie aux personnes dans le cadre des programmes territoriaux de l'ARK décrits à l'annexe B :
- **Au moins 100** personnes ayant participé aux activités (interventions) du programme territorial de l'ARK.
 - **Au moins 60** clients ayant trouvé un emploi (y compris un travail autonome) après avoir été dirigés vers les activités (interventions) du programme territorial de l'ARK.
 - **Au moins 60** personnes ayant effectué avec succès les activités (interventions) du programme territorial de l'ARK.
 - Le montant des économies réalisées par les programmes de soutien du revenu.

L'annexe E, qui porte sur les *exigences en matière d'information*, indique que l'ARK fournira, sur demande, une partie ou l'ensemble des renseignements suivants des clients afin que le Canada puisse surveiller et évaluer l'efficacité de l'aide fournie dans le cadre de l'entente :

- Nom.
- Numéro d'assurance sociale.
- Adresse.
- Date de naissance.

- Nom du programme auquel la personne a participé.
- Durée du programme (dates de début et de fin).
- Information sur la réussite (certificats délivrés, échec, etc.).
- Date de retrait ou de fin du programme.

5.2 Définitions et indicateurs de rendement clés

Définition d'une intervention de programme

À l'annexe C du Guide technique de responsabilisation et d'échange de données, l'intervention est définie comme suit³³ : « Intervention – activité tel un projet ou un cours de formation auquel participe une personne afin de réaliser son objectif d'emploi. Une intervention comporte habituellement le versement d'une aide financière à la personne. »

Définition de la réussite des clients

Indicateurs principaux de la réussite³⁴ :

- Nombre de clients autochtones employés ou travailleurs autonomes.
- Nombre de clients autochtones qui retournent aux études.
- Prestations du Compte d'assurance-emploi impayées (partie I).
- Nombre de clients autochtones servis.

Indicateurs secondaires de réussite³⁵ :

- Prestations d'aide sociale impayées.
- Nombre de personnes qui se rendent dans le bureau responsable de l'EDRHA.
- Nombre de personnes handicapées autochtones qui retournent au travail.
- Nombre de clients qui effectuent avec succès des interventions.
- Nombre et types de partenariats conclus.
- Places dans des établissements de garde d'enfants soutenues et occupées.

³³ EDRHA : Guide technique de responsabilisation et d'échange de données (27 novembre 2006)

³⁴ EDRHAI : Méthodes de mesure du cadre de responsabilisation (31 août 2004)

³⁵ Ibid.

Définition du retour au travail

Lorsqu'une personne trouve un emploi ou un travail autonome, on considère qu'il s'agit d'un résultat valide relativement à l'emploi³⁶. L'indicateur d'emploi des clients, comme il est défini à la section 2.1, correspond au « nombre de participants assurés (prestataires actifs et anciens prestataires – partie I) qui ont été dirigés vers une activité découlant de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* et qui y ont participé et qui sont par la suite retournés au travail³⁷ ». Aux fins de responsabilisation, l'emploi peut être déterminé au moyen des deux méthodes suivantes : entrée du gestionnaire de cas et calcul automatique de l'emploi au moyen de la règle des 12 semaines et du 25 %.

Efficacité des prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale impayées en tant qu'indicateurs

Les signataires de l'EDRHA et Service Canada, au bureau régional du Québec et à l'administration centrale, ne considèrent pas que ces indicateurs sont utiles.

5.3 Écarts et limites entre les dossiers administratifs des clients de l'EDRHA et de RHDCC

Dans le tableau 7, on présente la fréquence à laquelle les renseignements sont disponibles pour chacune des huit variables requises à l'annexe E de l'entente de contribution. Certaines données sont manquantes dans la *date de naissance*. Par ailleurs, les renseignements déclarés dans la variable *retrait du programme ou date de fin du programme* ne pouvaient être interprétés en fonction des registres de données accessibles.

³⁶ EDRHAI : méthodes de mesure du cadre de responsabilisation (31 août 2004).

³⁷ EDRHA : Guide technique de responsabilisation et d'échange de données (27 novembre 2006).

Tableau 8
Fréquence des variables requises pour chaque intervention

Variable	Données administratives de l'EDRHA*	Données administratives de RHDCC*
Nom	6 784	Ensemble des données masqué
Numéro d'assurance sociale	6 781	Ensemble des données masqué
Adresse	0***	Ensemble des données masqué
Date de naissance	6 089	5 892
Sexe**	6 784	7 178
Statut d'Autochtone**	6 785	7 178
Statut de personne handicapée**	6 781	7 177
Niveau de scolarité**	6 778	7 176
Nom du programme auquel la personne a participé	6 785	7 178
Dates de début et de fin du programme	6 769	7 174
Information sur la réussite	6 749	7 177
Date de retrait ou de fin du programme	Non évident****	Non évident****
Ensemble des cas	6 785	7 178
Sources : données de l'EDRHA et de RHDCC. L'unité d'analyse des deux sources était l'intervention.		
* Les données non déclarées, non précisées, les refus de réponse et les valeurs invalides ne sont pas calculés dans ces résultats.		
** Les données sur ces variables n'étaient pas requises dans l'entente de contribution de l'ARK, mais on les a tout de même fournies. On les a donc incluses dans ce tableau sommaire, car elles sont fréquemment requises dans des ententes de contribution d'autres EDRHA.		
*** Seuls les noms de collectivités étaient fournis, car il n'y a pas d'adresse au Nunavik.		
**** Aucunement évident en fonction des données et des dictionnaires de données reçus.		

5.4 Établissement d'objectifs

Le coordonnateur de l'EDRHA et le coordonnateur régional de Service Canada ont indiqué que les objectifs de l'ARK sont établis annuellement en fonction des tendances historiques. Lorsqu'on les a interviewés, les deux ont indiqué que l'on tient compte des facteurs externes dans l'établissement des objectifs. Le tableau 8 montre que, dans le cadre de l'EDRHA, on a toujours réalisé les objectifs au cours des années en question et que ces objectifs ont fréquemment été surpassés de beaucoup. Cependant, les objectifs pour 2004-2005 et 2005-2006 laissent entendre qu'il faudrait prêter une plus grande attention aux résultats historiques et aux facteurs contextuels lorsque l'on établit les objectifs; les objectifs sont peu élevés comparativement aux résultats déclarés.

Tableau 9
Objectifs de l'EDRHA

Objectif	2003-2004		2004-2005		2005-2006	
	Objectif	Réalité	Objectif	Réalité	Objectif	Réalité
Retour au travail des prestataires d'assurance-emploi	0	205*	75	228*	75	252*
Intervention effectuée par des prestataires d'assurance-emploi	0	285*	125	276*	100	111*
Prestations d'assurance-emploi impayées	0	204 223 \$*	100 000 \$	212 317 \$*	0	390 306 \$*
Retour au travail – Trésor	0	420*	100	471*	100	473*
Intervention effectuée – Trésor	0	1 508*	165	1 712*	165	1 927*
Trésor : soutien du revenu impayé et économies de l'AS	0	3 601 \$*	0	12 878 \$*	0	13 035 \$*
Jeunes : retour au travail et aux études	0	721*	100	779*	100	645*
Jeunes : interventions effectuées	0	863*	200	958*	200	943*
Personnes handicapées : retour au travail	0	4*	1	8*	2	8*
Personnes handicapées : interventions effectuées	0	18*	2	21*	2	21*
Personnes handicapées : soutien du revenu impayé et économies de l'AS	0	0*	0	1 116 \$*	0	3 856 \$

Sources : site intranet de l'EDRHA, rapports détaillés des objectifs de l'EDRHA.

Remarque : Les statistiques sur les jeunes et les personnes handicapées sont tirées de la somme des composantes d'assurance-emploi et du Trésor.

* Objectif atteint ou surpassé.

6. Caractéristiques des clients et résultats

Des variables clés intéressantes ont été recueillies dans les dossiers de données de l'EDRHA et de RHDCC. Ces renseignements sont utiles pour déterminer les caractéristiques des clients de l'EDRHA ainsi que les résultats découlant des interventions. Les écarts entre les bases de données sont décrits ci-dessous. Globalement, la qualité des données liées à l'EDRHA est bonne, sauf une exception. L'entrée de la date de naissance dans les dossiers des clients comporte bon nombre d'inexactitudes, ce qui fait que les données de RHDCC comportent un taux d'erreur relativement élevé. Outre cela, les taux d'erreur sont généralement faibles.

Nombre de participants et d'interventions

Lorsque l'on compare les dossiers des clients de RHDCC et de l'ARK (voir le tableau 9), le nombre de clients indiqué dans la base de données de l'EDRHA (3 686) est inférieur à celui qui figure dans la base de données de RHDCC (3 785)³⁸. On trouve également dans la base de données de RHDCC 393 interventions supplémentaires (7 178 comparativement à 6 785). L'historique du processus de téléchargement des données montre que, d'avril 2003 à mars 2006, RHDCC a refusé 200 dossiers. En effet, les rapports sur l'état des plans d'action de 2004-2005 et de 2005-2006 montrent que 36 plans d'action comportaient des problèmes d'intégrité des données pendant la première année, 103 au cours de la deuxième. Ces dossiers sont téléchargés dans la passerelle de données, mais ils ne sont pas transférés dans la base de données de RHDCC.

L'historique du processus de téléchargement des données n'indique pas clairement la raison pour laquelle la base de données de RHDCC comporte davantage de clients et d'interventions.

	Interventions	Clients	Nombre moyen (médian) d'interventions par client
Données de l'EDRHA	6 785	3 686	1,8
Données de RHDCC	7 178	3 785	1,9

Sources : Bases de données de l'EDRHA et de RHDCC.

³⁸ La base de données de l'EDRHA comportait des renseignements relatifs à des interventions n'ayant pas été effectuées au cours de la période d'évaluation. Les données de l'EDRHA ont été fournies sur plusieurs feuilles de calcul pour chaque année d'intérêt (c.-à-d. 2003, 2004, 2005 et 2006). Avant de mener l'analyse, on a relevé 399 cas doubles dans lesquels les variables étaient identiques et ces cas ont été retirés. Cette étude portait sur des interventions ayant été menées au cours de la période allant du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2006. Les dates de début des interventions vont du 3 janvier 2000 au 5 juin 2006, tandis que les dates de fin vont du 27 juillet 2001 au 1^{er} septembre 2006. Par conséquent, 772 cas (86 clients) ont été retirés avant que l'analyse décrite ci-dessous soit menée.

Nombre de participants par sexe

Environ 53 % des clients étaient des hommes, et 47 %, des femmes. Peu de participants avaient des codes de sexe multiples pour différentes interventions en raison des erreurs relatives à l'entrée de données.

Tableau 11					
Sexe des clients					
	Hommes	Femmes	Codes de sexe multiples	Données manquantes	Total
Données de l'EDRHA	1 948 (52 %)	1 730 (47 %)	7 (0 %)	1 (0 %)	3 686
Données de RHDCC	2 002 (53 %)	1 770 (47 %)	13 (0 %)	0 (0 %)	3 785

Sources : Bases de données de l'EDRHA et de RHDCC. L'unité d'analyse des deux sources était le client.

Nombre de participants par âge – décennie de naissance

À la lumière des données résumées au tableau 11, la plupart des clients étaient nés au cours des années 70 et 80. Il faut mentionner le nombre élevé de clients ayant des dates de naissance multiples ou des données manquantes à cet égard dans les bases de données de RHDCC (14 % et 6 %, respectivement) et de l'EDRHA (1 % et 0 %, respectivement), mais cela peut s'expliquer par les erreurs de codage. Au total, 50 clients nés dans les années 80 et 248 nés dans les années 90 étaient âgés de moins de 15 ans au moment de leur intervention.

Tableau 12											
Décennie de naissance des clients											
	20	30	40	50	60	70	80	90	Dates de naissance multiples	Données manquantes	Total
EDRHA	5 (0 %)	44 (1 %)	129 (4 %)	361 (10 %)	618 (17 %)	822 (22 %)	1 381 (38 %)	293 (9 %)	30 (1 %)	3 (0 %)	3 686
RHDCC		15 (0 %)	139 (4 %)	379 (10 %)	628 (17 %)	835 (22 %)	1 036 (27 %)		544 (14 %)	209 (6 %)	3 785

Sources : Bases de données de l'EDRHA et de RHDCC. L'unité d'analyse des deux sources était le client.

Remarque : les codes indiquant des dates de naissance multiples sont inscrits lorsqu'un client fait l'objet de plusieurs interventions et que l'entrée de la date de naissance n'est pas uniforme. Cela s'explique principalement par les erreurs d'entrée de données.

Nombre de participants handicapés

Les données sur les clients handicapés sont comparables dans les deux bases de données : la proportion de ces clients est de 1 % dans les deux cas.

Tableau 13
Clients handicapés

	Clients handicapés	Clients non handicapés	Refus de répondre	Données manquantes	Total
EDRHA	51 (1 %)	3 632 (98 %)	0 (0 %)	3 (0 %)	3 686
RHDCC	52 (1 %)	3 732 (99 %)	1 (0 %)	0 (0 %)	3 785

Sources : Bases de données de l'EDRHA et de RHDCC. L'unité d'analyse des deux sources était le client.

Nombre de participants par niveau de scolarité

Dans les deux bases de données, près de 85 % des clients avaient au moins effectué des études secondaires, et moins de 10 % avaient obtenu leur diplôme d'études secondaires.

Tableau 14
Clients par niveau de scolarité

	EDRHA	RHDCC
De 0 à 7 ans	223 (6 %)	0
7 ^e année	0	249 (7 %)
Études secondaires	3 138 (85 %)	0
10 ^e année	0	3 235 (86 %)
Diplôme d'études secondaires	194 (5 %)	0
13 ^e année	0	163 (4 %)
Études collégiales (cégep)	62 (2 %)	0
Diplôme collégial (cégep)	28 (1 %)	0
Études universitaires	10 (0 %)	0
Études postsecondaires	0	110 (3 %)
Diplôme universitaire	25 (1 %)	0
Baccalauréat	0	27 (1 %)
Données manquantes	6 (0 %)	1 (0 %)
Total	3 686	3 785

Sources : Bases de données de l'EDRHA et de RHDCC. L'unité d'analyse des deux sources était le client.

Nombre de participants en fonction des prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale

Dans les deux bases de données, 4 % des clients sont des prestataires en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, 9 % ont déjà touché des prestations d'assurance-emploi et 1 % touchent des prestations d'aide sociale. Par ailleurs, dans la base de données de l'EDRHA, on indique si les personnes avaient un emploi ou non avant de participer aux programmes. Ces personnes sont classées comme étant non prestataires ou non bénéficiaires dans la base de données de RHDCC pour l'assurance-emploi et l'aide sociale, respectivement. Les données manquantes sont beaucoup plus nombreuses dans la base de données de RHDCC, ce qui montre clairement le manque d'harmonisation du codage concernant l'assurance-emploi entre les données de l'EDRHA et celles de RHDCC dans la passerelle de données.

Tableau 15
Situation du client par rapport à l'assurance-emploi et à l'aide sociale
avant la plus récente intervention

	Prestataires de l'assurance-emploi	Prestataires en vertu de la partie 1 de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>	Prestataires en vertu de la partie 2 de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>	Aide sociale et bien-être social	Anciens prestataires réadmissibles	Ayant un emploi	Sans emploi	Données manquantes	Non-prestataire ou non-bénéficiaire	Total
EDRHA		141 (4 %)	299 (8 %)	49 (1 %)		882 (24 %)	2 267 (62 %)	48 (1 %)		3 686
RHDCC (assurance-emploi)	147 (4 %)				324 (9 %)			2 401 (63 %)	913 (24 %)	3 785
RHDCC (AS)				50 (1 %)				28 (1 %)	3 707 (98 %)	3 785

Sources : Bases de données de l'EDRHA et de RHDCC. L'unité d'analyse était la plus récente intervention du client.

Interventions dans le cadre de l'EDRHA et résultats connexes

Les deux bases de données comportent les trois interventions principales suivantes : subvention salariale ciblée, formation visant l'acquisition de compétences et jeunes – autres. Dans la base de données de l'EDRHA, on utilise deux noms pour la formation visant l'acquisition de compétences : l'achat de formation et la formation axée sur un projet. Aux fins de normalisation à l'échelle nationale, dans la base de RHDCC, ces interventions portent le titre de Prêts et subventions de perfectionnement/Étudiants indépendants de la catégorie élargie.

Les clients masculins étaient plus susceptibles de faire l'objet d'une intervention « subvention salariale ciblée » ou « jeunes – autres », tandis que les clientes étaient plus susceptibles d'avoir pris part à des programmes de formation ou de perfectionnement des compétences.

Tableau 16
Interventions effectuées dans le cadre de l'EDRHA

	EDRHA	RHDCC
Subvention salariale ciblée	1 075 (16 %)	1 009 (14 %)
Aide aux travailleurs autonomes	7 (0 %)	8 (0 %)
Achat de formation	3 113 (46 %)	
Prêts et subventions de perfectionnement/ Étudiants indépendants de la catégorie élargie		3 331 (46 %)
Formation axée sur un projet	124 (2 %)	
Partenariats de création d'emplois	53 (1 %)	41 (1 %)
Jeunes – autres	2 413 (36 %)	2 789 (39 %)
Total	6 785	7 178

Sources : Bases de données de l'EDRHA et de RHDCC. L'unité d'analyse pour les deux sources était l'intervention.

Selon les deux bases de données, au moins 94 % de chaque type d'intervention a été mené.

Tableau 17
Résultats des interventions selon la base de données de l'EDRHA

EDRHA	Effectuée	Non terminée	Données manquantes
Subvention salariale ciblée	1 040 (97 %)	35 (3 %)	0 (0 %)
Aide aux travailleurs autonomes	7 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Achat de formation	2 995 (96 %)	90 (3 %)	28 (1 %)
Formation axée sur un projet	117 (94 %)	4 (3 %)	3 (2 %)
Partenariats de création d'emplois	50 (94 %)	0 (0 %)	3 (6 %)
Jeunes – autres	2 407 (100 %)	4 (0 %)	2 (0 %)
Total	6 616 (98 %)	133 (2 %)	36 (0 %)

Sources : Base de données de l'EDRHA. L'unité d'analyse était l'intervention.

Tableau 18
Résultats des interventions selon la base de données de RHDCC

RHDCC	Effectuée	Non terminée	Données manquantes
Subvention salariale ciblée	1 003 (99 %)	6 (1 %)	0 (0 %)
Aide aux travailleurs autonomes	8 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Prêts et subventions de perfectionnement/Étudiants indépendants de la catégorie élargie	3 235 (97 %)	96 (3 %)	0 (0 %)
Partenariats de création d'emploi	40 (98 %)	0 (0 %)	1 (2 %)
Jeunes ou autres	2 784 (100 %)	5 (0 %)	0 (0 %)
Total	7 070 (98 %)	107 (2 %)	1 (0 %)

Sources: Base de données de RHDCC. L'unité d'analyse était l'intervention.

Objectifs de rendement

Nombre de clients ayant un emploi, étant travailleurs autonomes ou ayant effectué un retour aux études

Les résultats relatifs à l'emploi et aux études sont comparables dans les deux bases de données : ils comptent pour près de 72 % du résultat de la plus récente intervention des clients. Le quart des interventions ont résulté en une situation de chômage.

Tableau 19
Nombre de clients ayant un emploi, étant travailleurs autonomes
ou ayant effectué un retour aux études

	Fréquence dans la base de données de l'EDRHA	Fréquence dans la base de données de RHDCC
Données manquantes	15 (0 %)	
Aux études	976 (26 %)	1 049 (28 %)
Ayant un emploi	1 713 (46 %)	1 709 (45 %)
Travailleur autonome	22 (1 %)	16 (0 %)
Sans emploi	960 (26 %)	1 011 (27 %)
Total	3 686	3 785
Sources : Bases de données de l'EDRHA et de RHDCC. L'unité d'analyse était la plus récente intervention du client.		

Nombre de clients recevant des prestations d'assurance-emploi ou d'aide sociale avant la plus récente intervention

Selon la base de données de l'EDRHA, avant leur plus récente intervention, 12 % des clients étaient admissibles à l'assurance-emploi, et 1 % d'entre eux étaient des bénéficiaires de l'aide sociale.

Nombre d'interventions relatives à la formation menées

Dans les deux bases de données, on indique que 98 % des interventions ont été menées.

Nombre de personnes handicapées ayant recours aux services

Les deux bases de données montrent que 1 % des clients (50) étaient handicapés. Parmi ceux-ci, 19 ont trouvé un emploi et environ 8 ont effectué un retour aux études.

Tableau 20
Résultats relatifs à l'emploi pour les clients handicapés

	Fréquence dans la base de données de l'EDRHA	Fréquence dans la base de données de RHDCC
Données manquantes	1 (2 %)	
Aux études	6 (12 %)	8 (15 %)
Ayant un emploi	20 (39 %)	19 (36 %)
Travailleur autonome	1 (2 %)	1 (2 %)
Sans emploi	23 (45 %)	24 (46 %)
Total	51	52
Sources : Bases de données de l'EDRHA et de RHDCC. L'unité d'analyse était la plus récente intervention du client.		

7. Réussite et répercussions des programmes

7.1 Groupes de discussion formés de clients

On a demandé aux participants des groupes de discussion de décrire leurs problèmes relatifs à l'emploi et leur expérience ainsi que leur satisfaction à l'égard des programmes et des services de l'ARK et la réussite et les impacts entraînés par leur participation.

Problèmes liés à l'emploi

Dans les trois groupes de discussion, le principal problème lié à l'emploi est le fait que certains postes nécessitent un niveau de scolarité ou de certification minimal. Les participants de Kuujjuaq ont mentionné des compétences professionnelles précises relatives au logement et à l'obligation d'avoir un permis de conduire. Dans les deux autres collectivités, les personnes se préoccupaient du fait que leur manque de scolarité officielle (certaines n'avaient pas terminé leurs études primaires) était un obstacle à l'emploi et à l'accès à certains programmes de formation.

Les participants du groupe de Kuujjuaq étaient généralement d'avis que le système d'aide sociale (soutien du revenu) décourageait les personnes de trouver du travail, car cela les pénalise puisque leurs frais de logement augmentent si elles touchent un revenu d'emploi. À Kuujjuaq, sept participants ont indiqué la difficulté d'être au courant des occasions d'emploi, car les entreprises embauchent à l'interne et dotent souvent les postes avant que les personnes intéressées puissent postuler. Le bouche à oreille continue d'être le moyen le plus efficace pour connaître les occasions d'emploi.

Le nombre d'occasions d'emploi restreint dans leur collectivité respective est la plus grande difficulté que tous les participants d'Inukjuak et de Kangiqsualujjuaq ont mentionnée. Les participants ont indiqué que le secteur économique était très limité : les municipalités, les établissements d'enseignement, les bureaux de l'ARK et quelques magasins de vente au détail sont les principaux employeurs. Peu de postes deviennent vacants, outre les postes saisonniers et peu rémunérés, notamment commis de magasin et employé saisonnier dans le domaine de la construction et du transport maritime. Les participants d'Inukjuak et de Kangiqsualujjuaq ont également mentionné que certaines occasions d'emploi étaient offertes dans d'autres régions, comme Kuujjuaq et la mine Raglan. Cependant, la plupart des participants préféraient rester dans leur collectivité. Le fait de quitter leur famille et leurs amis et le manque de logement étaient deux facteurs démotivants pour déménager.

Perception quant à la contribution des programmes et des services pour aider les participants à surmonter leurs problèmes et obstacles liés à l'emploi

Dans tous les groupes de discussion, les participants étaient d'avis que les programmes et les services de l'ARK les avaient aidés à surmonter certains de leurs problèmes et obstacles liés à l'emploi. Parmi les exemples précis, on note la formation sur les situations d'urgence civile et la construction à Kuujjuaq ainsi que la formation sur la garde d'enfants et le diplôme dans le domaine du traitement de l'eau à Kangiqsualujjuaq.

Les participants ont indiqué à l'unanimité que les employés de l'ARK les avaient beaucoup aidés et soutenus. Par exemple, les participants ont indiqué qu'ils connaissent non seulement les programmes et les services offerts mais, surtout, la façon d'utiliser ces outils pour aider les personnes qui cherchent un emploi. Un certain nombre de personnes dans chaque collectivité ont indiqué que la fourniture de séances de formation entraînant l'obtention d'un diplôme était particulièrement efficace pour réduire les obstacles à l'emploi. Par exemple, dans les trois groupes de discussion, certaines femmes ont mentionné que le programme de formation sur la garde d'enfants d'une durée de 14 mois et accordant l'accréditation leur avait permis de trouver un emploi à long terme bien payé. Deux jeunes participants de Kuujjuaq et de Kangiqsualujjuaq n'ayant pas de diplôme d'études secondaires ont indiqué que, sans l'intervention de l'ARK, ils n'auraient probablement pas trouvé de travail dans leur domaine de prédilection, et leur situation d'emploi aurait été beaucoup plus morose.

Le fait que tous ces programmes de formation soient offerts dans la collectivité était un facteur principal de leur réussite selon certains participants. En effet, cela a permis à davantage de personnes de suivre des cours de formation et de les réussir. Trois participants d'Inukjuak et plusieurs participants de Kangiqsualujjuaq ont également affirmé que le seul fait de suivre et de terminer un cours de formation avait augmenté leur confiance en eux et les avait encouragés à chercher d'autres occasions de formation et d'emploi.

Difficultés relatives à l'accès ou à la participation aux programmes

Les participants des groupes de discussion des trois collectivités ont indiqué que l'accès ou la participation aux programmes posait peu de difficultés, voire aucune. Certains participants ont formulé des commentaires précis, notamment à propos des programmes où on avait manqué de fournitures (cours sur la confection de vêtements en peaux de caribou à Inukjuak) ou de la fréquence insuffisante des cours (plusieurs personnes à Kuujjuaq). Les participants de Kuujjuaq ont formulé les suggestions suivantes :

- Établir de façon permanente un établissement de formation à Kuujjuaq (il y en a un à Inukjuak).
- Indiquer plus rapidement le moment où les programmes seront offerts pour intéresser les gens et les inciter à y participer.

- Accroître le nombre de séances de formation dans le secteur des métiers.

Aide pour choisir les programmes de formation

Les participants convenaient qu'ils avaient collaboré étroitement avec le personnel de l'ARK pour déterminer les occasions de formation et les services d'emploi qui pourraient les aider à trouver un emploi et à le conserver. Dans le cadre de cette collaboration, ils ont discuté des types d'emplois qui les intéressaient, des emplois offerts et de la formation nécessaire pour obtenir ces emplois. La plupart des participants ont affirmé qu'il y avait peu de choix concernant la formation nécessaire pour bon nombre de postes. Par exemple, le secteur civil et celui du logement comportaient souvent des exigences très strictes régies par une entente du travail ou des règlements.

Voici quelques exemples précis : un homme de Kuujjuaq intéressé à suivre un cours sur la pêche aux crevettes; un travailleur d'établissement de garde d'enfants de Kangiqsualujjuaq et deux travailleurs du traitement de l'eau avaient communiqué avec le personnel de l'ARK pour obtenir de l'aide pour connaître les exigences afin d'obtenir un emploi dans ces domaines. Les employés de l'ARK étaient très serviables, ce qui a fait que les clients ont réussi leurs cours et obtenu de bons emplois.

Qu'est-ce qui a bien fonctionné concernant la prestation des programmes et des services? Quels problèmes ont été observés concernant la conception, la prestation et l'administration des programmes?

Dans les trois groupes de discussion, les participants voyaient d'un bon œil la prestation des programmes et des interventions. Les participants ont indiqué qu'il était important de veiller à ce que les clients reçoivent la formation nécessaire pour être accrédités.

Dans le groupe de discussion de Kangiqsualujjuaq, les participants ont indiqué qu'ils avaient suivi des cours de formation dans leur propre langue. Par ailleurs, ils ont indiqué que le contenu des cours était relativement facile à comprendre et qu'ils pouvaient obtenir du soutien, au besoin. Le fait que les cours étaient principalement offerts dans la collectivité était également un atout, car les personnes souhaitaient demeurer proches de leur famille.

Satisfaction à l'égard des programmes et des services

Dans les trois groupes de discussion, les participants ont indiqué presque à l'unanimité qu'ils étaient satisfaits des programmes et des services offerts par l'ARK. Les membres du groupe de discussion de Kuujjuaq se sont penchés sur la façon dont la formation aidait les gens. Par exemple, deux femmes conduisant des autobus considéraient qu'elles avaient reçu une formation essentielle sans laquelle elles n'auraient pu occuper ce poste,

et d'autres participants ont formulé des témoignages semblables relativement au secteur de la construction et à la formation de gestionnaire.

À Inukjuak, quatre personnes ont indiqué que le personnel de l'ARK les avait beaucoup soutenues et était compréhensif au moment de fournir des programmes et des services d'emploi. Ils ont affirmé que le personnel avait facilité pour eux le processus de demande et qu'il était en mesure de bien expliquer les choses. Il est essentiel que les employés parlent l'inuktitut pour que les personnes puissent accéder aux programmes et aux services.

Les participants de Kangiqsualujjuaq étaient satisfaits des programmes et des services offerts par l'ARK. Ils ont indiqué que le personnel de l'ARK, en plus d'être très utile, faisait montre de coopération et facilitait le processus de demande.

Est-ce que les programmes ont aidé les gens à obtenir un emploi?

Presque tous les répondants ont indiqué que les programmes et les services les avaient aidés à obtenir un emploi. Dans la plupart des cas, les participants ont indiqué que la formation et les services préalables à l'emploi étaient essentiels pour obtenir un emploi, même si plusieurs participants ont ajouté qu'ils n'avaient pas conservé l'emploi qu'ils avaient trouvé. Huit participants ont mentionné que la formation qu'ils avaient reçue était une exigence du poste qu'ils occupent à ce moment, et qu'elle les a aidés à conserver leur emploi et à augmenter leur salaire. Certains participants ont affirmé que la formation leur avait fourni des compétences transférables (p. ex., formation en informatique).

Impacts des programmes de l'EDRHA

Impacts sur les compétences professionnelles et l'exécution des tâches

La plupart des participants des trois groupes de discussion ont indiqué que les programmes avaient eu des impacts positifs sur leurs compétences professionnelles et leur capacité d'exécution des tâches.

Impacts sur les perspectives d'emploi et la confiance en soi

Presque tous les participants ont affirmé que les programmes et les services de l'ARK avaient augmenté leur confiance en eux et eu des impacts positifs sur leurs perspectives d'emploi en général. Le manque d'occasions d'emploi a été mentionné comme l'un des obstacles à l'obtention d'un emploi après la formation.

Prestations d'assurance-emploi, soutien du revenu et changement de revenu

À Kuujuaq, presque tous les participants avaient actuellement un emploi. Un participant avait touché des prestations d'assurance-emploi l'année précédente, mais il avait depuis trouvé un emploi à temps plein. Sept participants ont convenu que leur participation aux programmes et aux services de l'ARK faisait qu'ils avaient beaucoup moins recours aux prestations d'assurance-emploi et au soutien du revenu et que leur revenu d'emploi avait généralement augmenté. Deux jeunes ont indiqué que le salaire qu'ils gagnent était supérieur à ce dont ils rêvaient quand ils étaient aux études secondaires. Ils établissaient un lien direct entre leur situation actuelle et la formation et les services qu'ils avaient reçus.

À Inukjuak, les quatre participants ayant un emploi ont indiqué que leur revenu d'emploi avait augmenté après la fin de leur intervention. Pour certains, cette augmentation est survenue immédiatement, tandis que pour d'autres cela a été plus long. Trois participants ont dit qu'ils avaient eu recours au soutien du revenu au moins une fois au cours de la dernière année.

À Kangiqsualujuaq, deux personnes avaient un revenu stable, car elles avaient recours au soutien du revenu depuis au moins l'année dernière. Les six personnes ayant un emploi ont affirmé que leur revenu avait grandement augmenté depuis les interventions et que dans certains cas elles n'avaient pas eu recours au soutien du revenu depuis plus de dix ans.

Impacts sur la satisfaction à l'égard de leur emploi actuel

Les participants convenaient que la formation et les services qu'ils ont reçus avaient eu des impacts positifs sur leur satisfaction à l'égard de l'emploi qu'ils occupaient. Cette satisfaction s'expliquait par divers motifs, notamment l'augmentation du revenu, le désir de mettre à profit leurs nouvelles compétences et connaissances dans leurs activités de travail et un intérêt général d'élargir leurs connaissances.

À Inukjuak, la discussion générale a porté sur le fait que les gens ont appris à mieux travailler en équipe et à faire leur travail plus efficacement. À Kangiqsualujuaq, les participants ayant un emploi ont indiqué à l'unanimité qu'ils étaient davantage satisfaits de leur emploi actuel après la fin des interventions.

7.2 Opinions des informateurs clés

Obstacles et problèmes pour les clients

Les informateurs clés ont énuméré un certain nombre d'obstacles et de problèmes principaux auxquels faisaient face leurs clients dans le domaine de l'emploi. Voici quelques exemples :

- La pénurie de logements empêchait les gens de déménager dans d'autres collectivités pour obtenir du travail.

- Les collectivités ont des économies restreintes qui offrent peu d'occasions d'emploi.
- La pénurie répandue de capacités d'écriture, de lecture et de calcul de base et la faible maîtrise de l'anglais et du français qui, en plus d'entraver l'entrée sur le marché du travail de certaines personnes, influent négativement sur l'estime de soi et la confiance en soi.
- Le manque d'expérience généralisé et la piètre connaissance du marché du travail.
- La nécessité de se déplacer dans d'autres collectivités, ce qui réduit grandement le nombre de personnes prêtes à suivre des séances de formation.

Dans quelle mesure est-ce que les programmes et les services que vous offrez actuellement aident les participants à chercher un emploi, à en trouver un et à le conserver?

Généralement, les gens étaient d'avis que les programmes et les services offerts actuellement par l'ARK aidaient grandement les clients à chercher un emploi, à en trouver un et à le conserver. Deux informateurs clés ont affirmé que les impacts de ces programmes et services étaient confirmés par des analyses statistiques sur le marché du travail du Nunavik menées par l'ARK depuis les années 90. La plus récente enquête sur les emplois au Nunavik (2005) a montré que le nombre de personnes faisant partie de la population active au Nunavik avait grandement augmenté au cours des deux dernières décennies et que les taux d'emploi s'étaient maintenus malgré une augmentation rapide de la population de la région. L'enquête de 2005 a également révélé que des emplois de divers niveaux nécessitant une formation collégiale étaient dotés de plus en plus par des résidents de la région, ce qui montre que les Inuits réussissaient à trouver des emplois mieux rémunérés et plus spécialisés. D'autres documents fournis par des informateurs clés, notamment les rapports annuels de l'ARK (que l'on peut consulter en ligne à l'adresse suivante : www.krg.ca), montrent les progrès réalisés par le ministère et sa clientèle relativement à la recherche et à la conservation d'emplois dans la région.

Les informateurs clés ont indiqué que la préparation à l'emploi, la formation préalable à l'emploi, la formation en milieu de travail et l'achat de formation étaient particulièrement essentiels pour mettre sur pied une population active formée et accréditée. Ils ont indiqué que la plus grande réussite de la région était probablement la formation et l'accréditation de plus de 130 employés d'établissements de garde de jour qui travaillent dans les 17 centres de garde de jour du Nunavik.

Un informateur a mentionné que la plupart des réussites sont liées au fait que tous les programmes d'emploi et de formation fédéraux et provinciaux passent par l'ARK. Un bon exemple de la capacité du MEFSRGE de tirer profit des programmes gouvernementaux est la création des comités pour jeunes du Nunavik. Ces derniers ont été fondés en 2000 lorsque le gouvernement du Québec a affecté 3 millions de dollars par année au Nunavik pour mettre en œuvre de tels centres dans chaque collectivité. Le MEFSRGE a affecté un

montant supplémentaire de 400 000 \$ par année à cette fin, ce qui a permis aux centres d'embaucher plus d'employés et d'offrir davantage de formation. On compte actuellement 14 centres pour jeunes, où travaillent des coordonnateurs et des animateurs formés. Chaque centre compte deux postes permanents en plus de divers animateurs, ce qui est considéré comme une réalisation importante. L'informateur a affirmé que ces personnes occuperaient ultérieurement d'autres emplois, mais qu'elles avaient tout de même acquis un bon nombre de compétences et, fait important pour les jeunes, cette expérience leur a permis d'entrer sur le marché du travail. Les secteurs de la construction et de l'exploitation minière étaient également considérés comme des secteurs actifs.

Existe-il des programmes et des services qui ne sont pas actuellement offerts par l'ARK qui pourraient aider les Autochtones à chercher un emploi, à en trouver un et à le conserver?

Comme au Nunavik, la population se compose à 90 % d'Inuits, les informateurs clés ne considéraient pas que l'existence d'autres programmes et services était un problème dans la région. Depuis la signature de l'accord de revendications territoriales (1975) et la mise en œuvre d'initiatives d'autonomie gouvernementale, le MEFSRGE est responsable de l'ensemble des séances de formation en emploi de la région, qui sont financées par les gouvernements fédéral et provincial. Puisque le ministère est libre de dépenser comme il l'entend les sommes affectées à la formation et à l'emploi, peu d'écarts sont observés.

Les informateurs ont toutefois indiqué à l'unanimité qu'il était nécessaire d'améliorer la prestation des services et des programmes pour les Inuits de Montréal. Actuellement, la population inuite de Montréal doit accéder aux programmes et aux services d'assurance-emploi par l'entremise de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, la signataire de l'EDRHA de Montréal. Ils ont indiqué que les Inuits n'ont pas recours au service pour un certain nombre de raisons, notamment les différences culturelles et linguistiques. Par conséquent, les Inuits vivant en milieu urbain sont négligés. Des progrès ont été réalisés pour régler ce problème de longue date (p. ex., le gouvernement provincial a récemment accepté de financer un poste d'agent d'emploi qui travaille à Montréal uniquement pour les Inuits).

Un informateur a affirmé qu'il était vraiment nécessaire d'établir un cégep au Nunavik. L'absence d'un tel établissement d'enseignement limite la possibilité que les jeunes Inuits effectuent des études supérieures. Actuellement, les étudiants qui souhaitent effectuer des études postsecondaires doivent se rendre à Montréal, ce qui est très contraignant pour les étudiants et leur famille. L'informateur a reconnu que l'ARK devait collaborer avec la province pour régler cette question, mais qu'un comité inter-gouvernemental avait été mis sur pied à cette fin.

Est-ce que le fait d'offrir aux Autochtones des programmes liés au marché du travail par l'entremise d'organisations autochtones a augmenté leur participation à ces programmes?

Les informateurs clés étaient d'avis que le fait que les programmes liés au marché du travail destinés aux Inuits étaient offerts par des Inuits était un élément important de la réussite du MEFSRGE. Les résidents des collectivités sont généralement au courant des endroits où ils peuvent aller pour obtenir de l'aide pour la recherche d'emploi, les séances de formation ou d'autres services. La plupart des agents d'emploi régionaux occupent leur poste depuis plusieurs années et, comme les collectivités sont plutôt petites, les résidents les connaissent bien.

Un autre secteur clé efficace est la prestation des séances de formation dans les collectivités. Un exemple mentionné fréquemment est le programme de formation poussée de 14 mois dans le domaine de la garde de jour fourni dans la plupart des collectivités du Nunavik. Voici d'autres initiatives de formation qui ont été menées récemment dans les collectivités : formation informatique par l'entremise de laboratoires mobiles, TI et réparations d'ordinateurs et séances de formation sur certains métiers. Les employés du MEFSRGE savent que le fait d'offrir les séances de formation dans les collectivités coûte cher, mais cela a permis de diminuer le taux de décrochage scolaire, ce qui est leur priorité principale.

Réussite et impacts des programmes

On a demandé aux informateurs clés d'évaluer la réussite des programmes et de fournir un certain nombre d'aspects des impacts des programmes sur les clients.

Compétences de recherche d'emploi

Généralement, les informateurs étaient d'avis que les programmes avaient entraîné des impacts positifs sur les compétences de recherche d'emploi des clients. Deux informateurs ont mentionné que les programmes et les services préalables à l'emploi étaient un aspect important des activités du MEFSRGE. Le programme visant l'entrée sur le marché du travail est l'outil principal de l'ARK pour aider les clients qui ont de la difficulté à trouver un emploi. On aide les clients à acquérir une formation préalable à l'emploi, y compris l'acquisition de compétences sociales et professionnelles, et à obtenir la formation scolaire de base minimale nécessaire pour l'emploi ainsi que la formation propre à un poste donné. Le fait que des AER soient présents dans les collectivités pour fournir en personne des services importants aux clients est une part importante des réussites dans ce domaine. Le MEFSRGE s'est attaché à renforcer les compétences de base au moyen de cours d'alphabétisation et d'éducation des adultes par l'entremise de leur programme d'entrée sur le marché du travail.

Compétences professionnelles

Les informateurs clés ont indiqué à l'unanimité que des améliorations majeures avaient été apportées dans ce domaine. La réussite du système de garde de jour a encore été mentionnée en tant qu'exemple de la façon dont les compétences professionnelles d'un important groupe ciblé pouvaient être améliorées. Le cours de 14 mois a fait en sorte que bon nombre de femmes ont obtenu un emploi bien rémunéré (20 \$ l'heure, ce qui représente près du double de la moyenne provinciale). Ces travailleurs, qui sont presque tous de sexe féminin, ont reçu une formation collégiale accréditée, des cours de premiers soins et d'autres séances de formation dans le cadre des programmes.

Le MEFSRGE a également collaboré avec le secteur privé pour mettre sur pied l'effectif spécialisé nécessaire pour développer l'économie du Nunavik. Il a travaillé avec les entreprises du secteur minier, comme Falconbridge (qui a récemment vendu la mine Raglan à Xstrata), pour que l'on puisse compter sur des mineurs compétents. Par ailleurs, le MEFSRGE compte maintenant sur un gestionnaire de programme de construction qui supervise tous les programmes de formation dans ce secteur. Dans le cadre du système du Comité régional d'emploi et de formation Kativik, les intervenants clés du marché du travail de la région se réunissent pour déterminer les besoins prioritaires en matière de formation et établir les budgets et les affectations pour répondre à ces besoins. Ce processus a été très utile pour déterminer les compétences professionnelles les plus nécessaires dans la région, des postes de pilotes à ceux d'agents de police.

Perspectives d'emploi

Les informateurs ont affirmé que les perspectives d'emploi des clients s'amélioreraient constamment. Comme il a été mentionné précédemment, l'enquête sur les emplois au Nunavik (2005) a montré que, de 1995 à 2005, l'ARK a été en mesure de maintenir le pourcentage d'emploi dans la région, malgré l'augmentation rapide de la population. Par ailleurs, les habitants de Nunavimmiut trouvaient et conservaient davantage d'emplois spécialisés dans des domaines aussi diversifiés que l'exploitation minière, l'administration et les soins de santé. Une priorité clé consistait à intégrer les jeunes au marché du travail. À l'automne 2007, on a tenu un symposium sur l'emploi des jeunes, leur intégration et leur conservation. Des intervenants de la région (des secteurs de l'enseignement, de la santé et de l'administration, du secteur privé, du gouvernement et de Saputiit [organisation pour jeunes]) ont pris part à des discussions pour trouver des moyens d'augmenter le nombre de jeunes ayant un emploi et pour déterminer les obstacles qui limitent leur entrée sur le marché du travail et travailler à l'élaboration d'un plan pour aborder les questions soulevées.

Augmentation des niveaux de compétences

Le MEFSRGE a réussi avec succès à augmenter les niveaux de compétences nécessitant un certificat ou un diplôme. Chaque collectivité du Nunavik possède dorénavant des employés dans le domaine de la garde de jour, surtout des Inuits, qui ont effectué des études collégiales et été accrédités. Cela a entraîné d'importantes répercussions dans

bon nombre de domaines, notamment le salaire touché par ces personnes, l'augmentation de leur confiance en elles et la fourniture de services essentiels dans les collectivités, qui permettent surtout aux femmes de tirer profit des occasions d'emploi ou de formation. Le MEFSRGE a tenté de reproduire cette réussite dans d'autres domaines, surtout dans les services de police. La formation pour les opérateurs de machinerie lourde était un autre secteur majeur du perfectionnement des compétences. Le ministère travaille également avec l'entreprise minière Xstrata par l'entremise du Programme d'emplois pour étudiants autochtones en affectant 9 millions de dollars sur une période de cinq ans pour la formation. Ainsi, jusqu'à 300 Inuits pourraient être formés dans des domaines spécialisés, notamment l'opération de machinerie lourde, les métiers connexes et les emplois ayant trait à l'exploitation minière.

Quels programmes et services sont les plus efficaces? Sont-ils plus efficaces pour certains types de clients?

Les informateurs clés ont indiqué qu'il y avait deux programmes principaux que le MEFSRGE utilisait pour aider les participants à chercher un emploi, à en trouver un et à le conserver, soit la formation en milieu de travail et l'achat de formation. La formation en milieu de travail vise à créer des emplois à long terme pour les clients et suppose la création de nouveaux postes. Un informateur a estimé que de 80 à 100 emplois étaient créés chaque année de cette façon. Avec l'aide du MEFSRGE, les Federated Cooperatives of New Quebec (coopératives fédérées du Nouveau Québec) ont offert des services bancaires supplémentaires dans la région, ce qui a permis la création de 15 emplois. L'achat de formation a aidé les travailleurs et les non-travailleurs à acquérir de nouvelles compétences et à améliorer leur employabilité au moyen de l'achat de cours d'organisations spécialisées.

On a déterminé que le processus du Comité régional d'emploi et de formation Kativik était suffisamment souple pour permettre l'affectation de fonds à des groupes précis ou le perfectionnement de compétences précises en demande sur le marché du travail. Par exemple, la formation sur les premiers soins a été offerte dans la région par un certain nombre d'employeurs pour répondre à un besoin commun. La formation sur la manutention de matières dangereuses et la formation informatique étaient d'autres exemples. Chez les femmes, probablement que le meilleur exemple est représenté par les vastes efforts déployés en vue de mettre sur pied les 17 centres de garde de jour, qui comptent plus de 130 employés accrédités. Dans le programme pour travailleurs autonomes, la formation informatique a entraîné la création d'une entreprise à Ivujivik, qui fournit des séances de formation dans ce domaine.

Quels programmes et services faut-il améliorer?

Les informateurs clés ont indiqué que les programmes et les services suivants devaient être améliorés :

- Les plans d'action individuels pour les clients ne sont parfois pas élaborés; cependant, au fur et à mesure que les AER sont formés et que leur niveau de compétence augmente,

cela s'améliore. Les AER doivent faire davantage de counselling, notamment tenir des rencontres individuelles avec les clients, les accompagner aux entrevues d'emploi et les soutenir lorsqu'ils suivent des programmes de formation.

- La formation des AER est un besoin continu. Par le passé, le taux de roulement élevé de ces travailleurs a limité leurs répercussions; cependant, maintenant, les AER occupent plus longtemps leur poste et renforcent leurs capacités.
- Les capacités d'écriture, de lecture et de calcul de base continuent d'être un obstacle à l'emploi et doivent être abordées à l'école ainsi que par l'ARK.
- Il faut améliorer les communications pour tenir les personnes informées des programmes et des services offerts par le MEFSRGE. On pourrait tenir davantage de journées d'orientation professionnelle dans les écoles pour aider les étudiants à connaître les emplois qui leur sont offerts.
- Il faut affecter davantage de fonds aux programmes pour jeunes, notamment les programmes d'emplois d'été et Héritage. Cependant, ces programmes doivent être davantage axés sur les occasions d'emploi dans la région.
- Le programme pour travailleurs autonomes a été entravé par le fait que bon nombre de participants n'ont pas d'expérience du monde des affaires et qu'il est dispendieux de faire des affaires au Nunavik.
- Le renforcement des capacités au sein du MEFSRGE est contrecarré par un certain nombre de problèmes, notamment le fait de trouver des employés compétents possédant les compétences de base et les antécédents nécessaires pour certains postes, surtout dans les petites collectivités, les coûts de déplacement qui limitent les occasions de formation pour le personnel, les taux de roulement de personnel dans certaines collectivités sont très élevés et la pénurie de logements, soulignant l'importance de poursuivre le renforcement des capacités et de l'expertise des gens de la région pour doter les postes offerts.

7.3 Analyse des données quantitatives

Le tableau 21 présente l'évolution des gains d'emploi moyens et des prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale (soutien du revenu) des participants de l'ARK au cours de trois périodes, soit avant l'élaboration de l'équivalent du plan d'action, pendant sa mise en œuvre et après son expiration.

- Cinq ans avant le début de l'EPA (années -5 à -1)
- Au cours de l'EPA (année 0)
- Trois ans après l'expiration de l'EPA (années 1 à 3). Ces moyennes sont montrées de façon distincte pour les prestataires actifs et anciens.

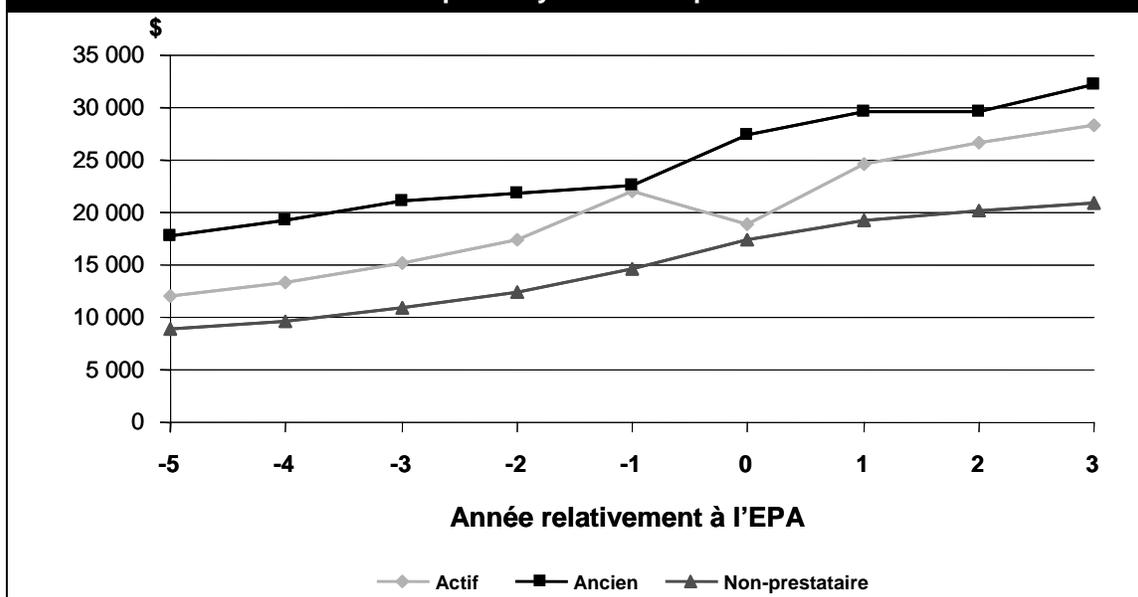
Tableau 21
Gains d'emploi moyens, prestations d'assurance-emploi et
prestations d'aide sociale – participants de l'ARK

Année relativement à l'EPA	Revenu d'emploi			Prestations d'assurance-emploi			Prestations d'AS		
	Actif	Ancien	Non- prestataire	Actif	Ancien	Non- prestataire	Actif	Ancien	Non- prestataire
-5	11 969 \$	17 784 \$	8 900 \$	2 069 \$	1 202 \$	225 \$	1 009 \$	593 \$	561 \$
-4	13 260	19 176	9 589	2 204	1 345	170	748	493	550
-3	15 238	21 065	10 869	2 619	1 998	0	670	355	593
-2	17 497	21 929	12 473	3 035	2 492	0	390	318	545
-1	21 979	22 655	14 656	5 345	2 408	0	319	313	545
0	18 969	27 445	17 493	8 462	410	185	182	337	489
1	24 717	29 698	19 263	3 896	1 373	343	280	209	485
2	26 648	29 579	20 112	3 200	1 888	515	305	209	469
3	28 303	32 293	20 872	1 981	1 265	636	496	240	489

Le revenu d'emploi est la combinaison de la rémunération d'un employeur et du revenu du travail autonome.

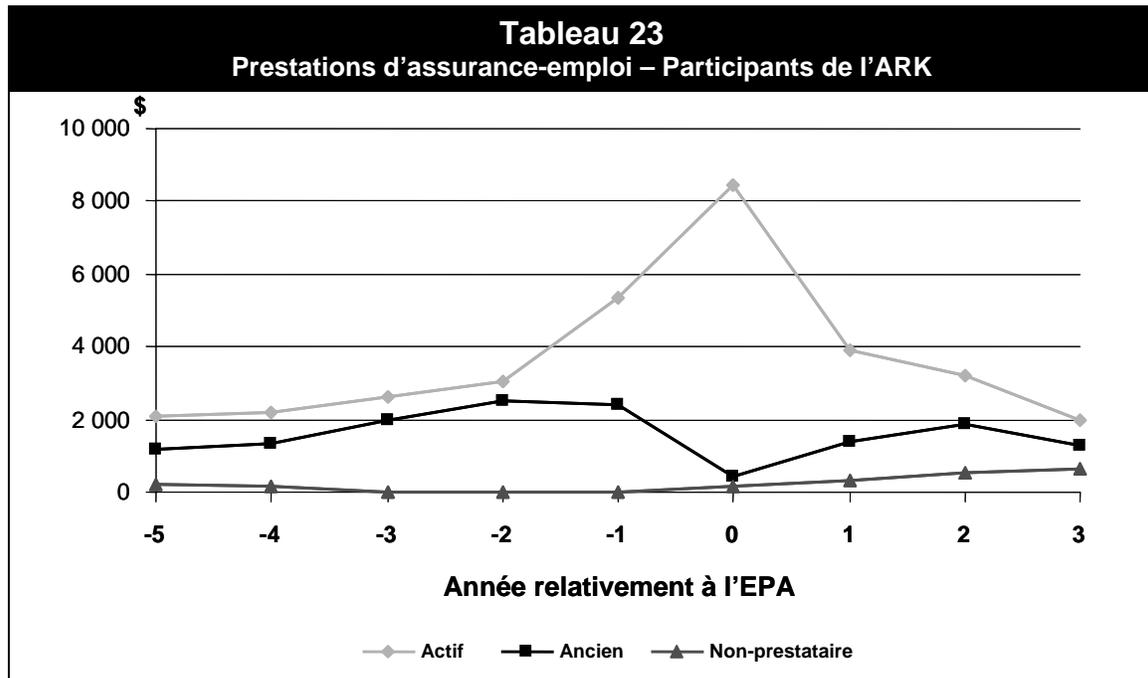
Le tableau 22 montre les changements minimes au cours de la première année avant le début de l'EPA, puis les changements correspondants au cours de l'EPA, suivis par une reprise de la tendance ascendante des premières années.

Tableau 22
Revenu d'emploi moyen – Participants de l'ARK



Le tableau 23 montre une tendance semblable pour les prestations d'assurance-emploi. Les ruptures dans la tendance globale sont semblables l'année précédant l'EPA et au cours de ce dernier. Cependant, les années subséquentes sont très semblables à l'expérience

des années précédentes. Par définition, les niveaux des non-prestataires sont beaucoup moins élevés.

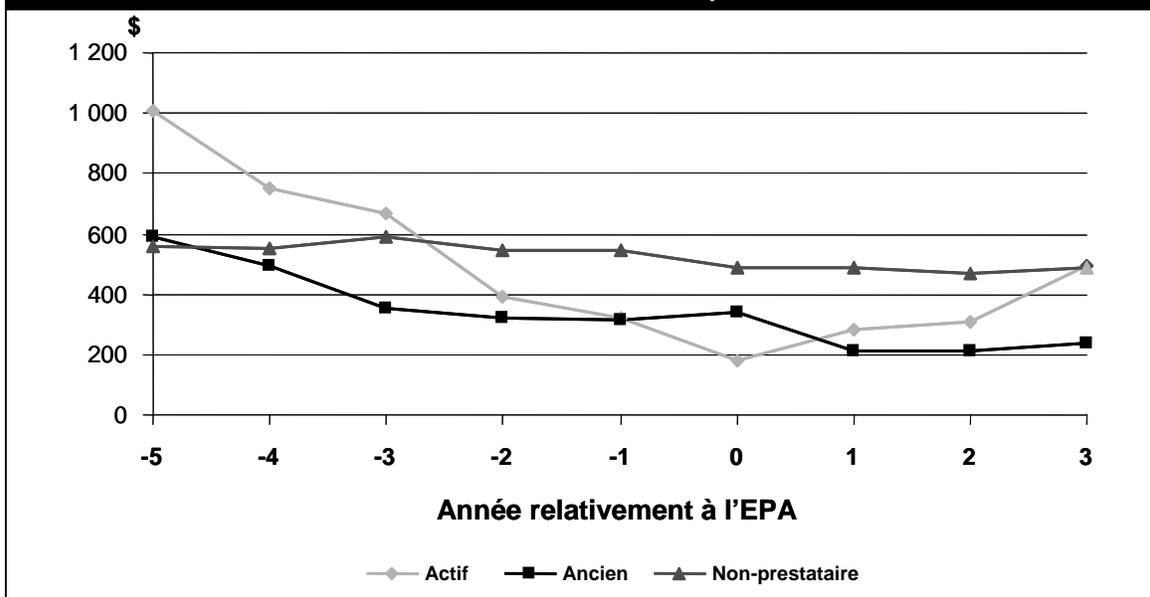


Le tableau 24 montre les prestations d'aide sociale. Encore une fois, même si les courbes du graphique évoluent quelque peu juste avant l'EPA et au cours de ce dernier, cela ne diverge pas énormément de l'expérience des années précédentes. Un élément qui est probablement digne de mention est le montant moyen des prestations d'assurance-emploi des prestataires actifs : il montait légèrement avant l'EPA, diminuait quelque peu après, tandis que le contraire est vrai pour le montant des prestations d'aide sociale.

Dans le cadre d'une analyse économétrique plus rigoureuse, on a utilisé des données des EPA des participants et des membres du groupe témoin. Les EPA des membres du groupe témoin ont été simulés en utilisant des dates de début comparables et ont fait l'objet d'une correspondance au moyen des données portant sur les années préalables à l'EPA. Les données du groupe témoin ont donc servi de représentation contre-factuelle montrant ce qui serait advenu des participants s'ils avaient décidé de ne pas participer. Cette analyse permet d'estimer les répercussions nettes de la participation (c.-à-d. les éléments que l'on peut directement attribuer à la participation aux programmes et aux services de l'ARK). L'analyse a été menée auprès de clients actifs et anciens de l'assurance-emploi uniquement, car il n'a pas été possible de mettre sur pied un groupe témoin formé de non-prestataires de l'assurance-emploi.

Les résultats de l'analyse différentielle sont montrés au tableau 25. Comme on peut s'y attendre, à la lumière des conclusions précédentes sur les participants, aucun résultat n'avait d'importance sur le plan statistique conventionnel. Par conséquent, nous ne pouvons déterminer les répercussions entraînées par la participation des clients aux programmes de l'ARK.

Tableau 24
Prestations d'aide sociale – Participants de l'ARK



Par exemple, l'analyse a permis d'estimer que la participation aux programmes et aux services de l'ARK était liée à l'augmentation du revenu au cours de la première année suivant la fin de l'EPA (2 672 \$ et 2 573 \$ pour les prestataires actifs et anciens, respectivement). Cependant, les répercussions n'ont pas d'importance sur le plan statistique conventionnel selon les normes statistiques reconnues.

Tableau 25
Estimations nettes pour l'ARK

Domaine	Période	Variable des résultats	Prestataires actif					Anciens prestataires				
			N	Répercussion	Écart-type	t-stat	Sig.	N	Répercussion	Écart-type	t-stat	Sig.
Kativik	1 ^{ère} année après la fin de l'EPA	Revenu d'emploi annualisé (en dollars)	3 526	2 672	2 062,6	1,30	,194	9 967	2 573	1 414,2	1,82	,069
		Emploi (0,1)	3 526	-,005	,0213	-0,21	,834	9 967	,009	,0130	0,71	,478
		Prestations d'assurance-emploi annualisées (en dollars)	3 526	385	476,6	0,81	,418	9 967	45	196,7	0,23	,818
		Prestations d'AS annualisées (en dollars)	3 526	57,3	136,7	0,42	,675	9 967	-77,8	81,2	-0,96	,337
		Dépenses engagées pour le soutien du revenu	3 465	-,0050	,0292	-0,17	,865	9 635	-,0091	,0138	-0,66	,509
	2 ^e année après la fin de l'EPA	Revenu d'emploi annualisé (en dollars)	2 792	2 962	2 556,0	1,16	,246	7 801	2 127	2 020,1	1,05	,294
		Emploi (0,1)	2 792	,014	,0249	0,57	,569	7 801	,014	,0181	0,76	,447
		Prestations d'assurance-emploi annualisées (en dollars)	2 792	303	538,8	0,56	,576	7 801	360	289,8	1,24	,215
		Prestations d'AS annualisées (en dollars)	2 792	10,0	154,5	0,06	,952	7 801	-59,5	117,6	-0,51	,610
		Dépenses engagées pour le soutien du revenu	2 711	-,0159	,0314	-0,51	,610	7 543	-,0024	,0200	-0,12	,904
	3 ^e année après la fin de l'EPA	Revenu d'emploi annualisé (en dollars)	1 831	-134	1 934,4	-0,07	,944	5 635	1 318	2 339,1	0,56	,576
		Emploi (0,1)	1 831	-,007	,0189	-0,37	,711	5 635	-,026	,0226	-1,13	,259
		Prestations d'assurance-emploi annualisées (en dollars)	1 831	-209	352,2	-0,59	,555	5 635	194	316,2	0,61	,542
		Prestations d'AS annualisées (en dollars)	1 831	155,7	164,4	0,95	,342	5 635	-55,7	118,8	-0,47	,638
		Dépenses engagées pour le soutien du revenu	1 780	,0199	,0248	0,80	,424	5 362	,0133	,0199	0,67	,503
	Au cours de l'EPA	Revenu d'emploi annualisé (en dollars)	3 526	1 663	1 709,2	0,97	,332	9 967	2 181	1 352,5	1,61	,107
		Emploi (0,1)	3 526	,027	,0150	1,82	,069	9 967	,014	,0119	1,21	,226
		Prestations d'assurance-emploi annualisées (en dollars)	3 526	-47	661,8	-0,07	,944	9 967	64	105,0	0,61	,542
		Prestations d'AS annualisées (en dollars)	3 526	93,2	75,9	1,23	,219	9 967	37,2	84,2	0,44	,660
		Dépenses engagées pour le soutien du revenu	3 523	-,0303	,0292	-1,04	,298	9 673	-,0012	,0104	-0,11	,912

8. Conclusions

Conclusions de l'évaluation formative

Renforcement des capacités

Tous les employés et intervenants de l'ARK et de Service Canada que l'on a interviewés étaient d'avis que l'ARK avait assez d'outils et suffisamment de capacités pour mettre en œuvre, gérer et administrer efficacement l'EDRHA. Le roulement de personnel est faible, et l'ARK, qui offre de bons avantages, est vu comme l'un des meilleurs employeurs de la région. Les informateurs clés étaient également d'avis que les efforts déployés en vue du renforcement des capacités avaient entraîné à tous les niveaux une prestation de services plus uniforme et fiable. Les informateurs clés de l'ARK ont indiqué que, dans le cadre de l'entente, les fonds affectés au renforcement des capacités étaient limités.

Conclusion de partenariats

Par l'entremise de plusieurs comités, l'ARK a conclu des partenariats solides avec des intervenants du marché du travail et des employeurs clés de la région. Ces comités aident l'ARK à harmoniser ses activités liées au marché du travail avec les occasions d'emploi.

Dans le cadre de la structure établie par la Convention de la Baie-James, l'ARK a conclu un certain nombre de partenariats avec les gouvernements fédéral et provincial. Le gouvernement fédéral (Affaires indiennes et du Nord Canada, Santé Canada et RHDCC) et le gouvernement provincial qui affectent des fonds au Nunavik pour l'emploi, la formation et la garde de jour envoient ces fonds à l'ARK, ce qui élimine le double emploi et le chevauchement entre les programmes et les organismes de financement.

Communication avec Service Canada et RHDCC

La relation entre l'ARK et le bureau régional de Service Canada à Montréal est positive et productive. Service Canada fournit un soutien et une orientation principalement sur demande.

Composante de garde d'enfants pour les Premières nations et les Inuits

Des informateurs clés et des participants de groupes de discussion ont convenu que les centres de garde de jour avaient grandement contribué non seulement au développement d'enfants sains et actifs, mais également à l'économie de la région en permettant à des centaines de parents d'occuper un emploi et de suivre des séances de formation.

Les établissements de garde de jour de l'ARK intègrent les programmes d'aide préscolaire. Ils offrent également des programmes de nutrition, accueillent des infirmières/infirmiers de

la santé publique et fournissent des installations pour que les hygiénistes dentaires puissent effectuer le nettoyage et les examens de base.

Les programmes des établissements de garde de jour comprennent des composantes culturelles importantes, notamment l'utilisation de l'inuktitut, des histoires contées par des aînés, l'apprentissage de métiers et de compétences autochtones et l'intégration de plats traditionnels au programme de nutrition.

Les 17 établissements de garde de jour signalent qu'ils ont un temps d'attente allant de un à deux ans dans certaines collectivités. Aucun problème n'a été signalé relativement aux heures d'ouverture, à l'état des établissements ni aux frais facturés.

Le roulement de personnel demeure une difficulté. Le fait de veiller à ce que les employés des établissements de garde de jour soient compétents est une priorité pour l'ARK. Actuellement, moins de la moitié des employés des établissements de garde ont les titres de compétences adéquats dans ce domaine; par conséquent, la formation est offerte de façon continue. De plus, les niveaux de financement pour la formation demeurent insuffisants pour répondre aux besoins des centres de garde de jour, en partie en raison des importantes distances entre les établissements et la nécessité d'offrir des cours spécialisés, du contenu et des séances de formation en inuktitut.

Évaluation des systèmes de collecte de données et de responsabilisation

Il y a certains écarts entre les bases de données de RHDCC et de l'ARK. La base de données de RHDCC comportait 99 clients et 393 interventions supplémentaires pour la période du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2006. Cet écart n'est pas attribuable au processus de téléchargement des données.

L'évaluation des données montre qu'il ya peu de cas de renseignements manquants et d'erreurs de codage entre les dossiers de RHDCC et de l'ARK.

Les données montrent que, dans le cadre de l'ARK, on a toujours réalisé les objectifs au cours des années en question et que ces objectifs ont fréquemment été surpassés de beaucoup. En raison de cela, la variation minimale observée par rapport aux objectifs de 2004-2005 et de 2005-2006 laisse croire qu'il faut prêter davantage attention aux résultats historiques et aux facteurs contextuels dans l'établissement des objectifs; les objectifs sont bas comparativement aux résultats signalés.

Conclusion de l'évaluation sommative

Les clients de l'ARK qui ont participé aux groupes de discussion se sont dits très satisfaits des programmes et des services offerts et étaient d'avis que ces programmes et services les avaient aidés à régler leurs problèmes liés à l'emploi et à trouver du travail. Les participants aux groupes de discussion convenaient que les programmes et les services entraînaient des répercussions positives sur les compétences professionnelles, les perspectives d'emploi, l'attitude face à l'emploi, la satisfaction à l'égard de l'emploi qu'ils occupent actuellement et la confiance en soi.

Les informateurs clés étaient d'accord pour dire que les programmes et les services actuels de l'ARK aidaient les clients à chercher un emploi, à en trouver un et à le conserver. Cela était confirmé par les statistiques sur la population active du Nunavik montrant une importante augmentation du nombre de personnes participant au marché du travail. En général, les clients considéraient que les programmes entraînaient des répercussions positives sur les compétences de recherche d'emploi, les compétences professionnelles, les perspectives d'emploi, les niveaux de compétence, y compris la certification et les diplômes, les attitudes face à l'emploi, la préparation au travail et la confiance en soi.

Impacts nets

Les impacts nets servent à comparer les mesures des indicateurs de résultats des participants à celles d'un groupe témoin composé de personnes semblables. Le groupe témoin est mis sur pied pour représenter la situation des participants s'ils n'avaient pas pris part aux programmes. Les impacts nets peuvent donc être attribués entièrement à la participation.

L'analyse quantitative n'a pas permis de relever des répercussions nettes ayant une importance sur le plan statistique conventionnel. Par conséquent, les impacts nets relatifs à la participation aux programmes et services de l'ARK ne peuvent être signalés.

Observations³⁹ sur les indicateurs de rendement

Voici les observations clés découlant de l'examen du revenu et du recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale des clients sur une période de huit ans (cinq années avant la participation aux programmes et aux services de l'ARK et jusqu'à trois années après la participation) :

- Le revenu d'emploi continue d'augmenter au fil du temps, mais de façon moindre.
- Les prestataires actuels et anciens du régime d'assurance-emploi continuent à avoir recours aux prestations de façon semblable. Les clients qui n'avaient jamais eu recours à l'assurance-emploi ont reçu davantage de prestations après leur participation aux programmes, ce qui montre qu'ils sont devenus admissibles aux prestations parce qu'ils ont occupé un emploi pendant et après leur participation aux programmes.
- La fréquence du recours aux prestations d'aide sociale reste relativement la même.

³⁹ Comme ces observations générales ne peuvent être attribuées uniquement à la participation aux programmes et services de l'ARK, il faut les interpréter avec prudence.