2023 ᐊᕐᕌᒍᑕᒫᑦ ᑐᓴᕐᑎᓯᒍᑏᑦ
2024-2026 ᐸᕐᓇᓯᒪᐅᑏᑦ

2023 Annual Report
2024-2026 Strategic Plan

Rapport annuel 2023
Plan stratégique 2024-2026

ᐃᓱᒪᒋᔭᖅᑯᑦ
ᐊᕐᓚᐃᖕᒐᒃ
ᓄᓇᕗᒻᒥ

Nunavik
Housing
Bureau

Office
d'habitation
du Nunavik

© OH Nunavik HB 2024

Printed in Canada on Rolland Enviro™ Print 200M Cover and 160M Text.
This paper contains 100% post-consumer fiber, is manufactured using renewable energy – Biogas and processed chlorine free.

ᐊᑐᐊᕐᓯᔫᑉ ᑐᑭᓯᒪᒋᐊᓕᖅᑐᒃ
Notice to Reader
Avis au lecteur

Inuktitut

ᐃᓱᕐᓇᓱᐊᕐᓂᐊᕋᕕᑦ,
ᐊᐅᐸᓗᑦᑕᒦᑦᑐᑦ ᑖᒃᑯᓇᓂ
ᐊᓪᓚᕐᑯᑎᓂ ᖃᑦᑐᓈᑎᑐᑦ
ᐊᓪᓚᓱᒪᔪᑦ

4

English

For your convenience,
the red section of this
document contains
the English text

26

Français

Pour faciliter votre lecture,
la section orange de
ce document regroupe
le texte en français

48

2023 ᐊᕐᕌᒍᑕᒫᑦ ᑐᓴᕐᑎᓯᒍᒍᑏᑦ
2024-2026 ᐸᕐᓇᓯᒪᐅᑏᑦ

25-ᓂ ᐊᕐᕌᒍᓂ ᐃᓅᓯᕆᔭᐅᔪᓂᒃ ᐱᕙᓪᓕᑎᑦᓯᒋᐊᕐᓂᖅ

ᓄᓇᕕᒻᒥᐅᓄᑦ ᕿᑦᒐᖕᒐᔾᔪᑦᐊᑐᓄᑦ, ᓯᓚᑐᓂᖏᓐᓂᑦ ᐃᓄᑐᖅᑲᑦᑕ ᐅᕕᒃᑫᑦ ᐱᒐᓱᐊᕐᓂᖏᓐᓄᑦ, ᑖᒃᑯᐊ ᐊᕐᕌᒍᑕᒫᕐᓯᐅᑎᓂᒃ ᑐᓴᕐᑎᓯᒍᑏᑦ. ᐃᓗᖕᓇᓯᐊᓯᖕᓄᑦ ᑐᕌᕐᑐᑦ. ᐃᓪᓗᓕᕆᓂᕐᒥᒃ ᐱᕙᓪᓕᑎᑦᓯᒋᐊᕈᑎᓕᒫᕗᑦ ᐃᓪᓗᓕᐅᕐᓂᓗ ᑐᖅᖠᕕᖅᑲᕐᑐᑦ ᓱᖅᒍᓂᓯᖅᓂᒃ, ᓴᐱᕐᒐᕐᓂᓯᓂᒃ ᓯᕗᓂᖅᑲᕈᑎᑦᓯᓂᓪᓗ.

ᑖᒃᑯᐊ ᓯᖕᓇᕐᒪᑐᐃᖕᓇᐅᒍᖕᓄᓕᕐᑎᖠᓯᐊᕐᓕᕗᑦ ᐊᑐᓕᓪᓚᕆᑦᑎᖠᓯᐊᕐᓯᒋᑦ, ᑐᖅᖠᕕᖅᑲᑦᓯᐊᑐᒥᒃ ᐃᓂᖅᑲᕐᑯᑦᓯᒋᑦ ᐊᑦᑕᓇᖅᑭᑐᒥᒃ, ᐃᓱᐊᕐᑐᒥᒃ, ᐃᓗᕐᑯᓯᖅᖠᓅᓕᖅᖠᑦᓯᐊᑐᒥᒃ ᐊᓂᕐᕌᖅᑲᕐᓗᑎᒃ. ᐊᑕᐅᑦᓯᑯᑦ, ᓴᐱᓕᑦᓯᕆᑦᑑᓗᑕ ᐱᓇᓱᐊᖅᑲᑎᑏᑦᓯᐊᓗᑕ, ᓯᕗᓂᕐᒧᑦ ᐸᕐᓇᕐᑦ ᑭᖅᒍᕙᓇᑦᑕᑎᖕᓄᑦ ᓯᕗᓂᑦᓴᖅᑲᑦᓯᐊᕐᑯᓪᓗᒋᑦ.

ᓇᑯᕐᒦᒃ ᐅᐸᐱᓇᔭᖅᑲᕐᑦᓯ, ᑕᓯᐅᕐᓯᒐᑦᓯ ᓴᐳᒻᒥᖅᑭᖕᓇᓲᖅᒍᑦᓯᓯᓗ. ᑕᒪᖕᓇ ᐊᕐᕐᑯᓯᓂᖅ ᐊᕐᕐᑯᓯᓂᓇᒐᑦᓯᐅᒃ, ᐱᕙᓪᓕᕐᑯᑎᒋᓂᐊᕐᕐᓯᐅᒃ ᐱᒐᓱᐊᕐᑕᕗᑦ ᐊᑐᓂᑦ ᐊᑑᑎᔭᓕᒫᑦᑎᓂ ᐱᒻᒪᓇᒐᓱᐊᕈᑎᒋᑦᓯᒍ. ᑕᒪᓂ ᐃᓪᓗᔪᐊᓕᐅᑐᐃᖕᓇᕈᖕᓄᓗᑕ ᐊᓂᕐᕌᓕᐅᓇᕗᒍᑦ; ᓂᓇᐅᖕᓂᖅᑲᑦᓯᐊᕐᑯᔨᑦᓯᑕ ᐱᕕᑦᓴᖅᑲᑦᓯᐊᓗᑎᓪᓗ ᑭᖅᒍᕙᓇᑦ.

ᐃᓗᓕᖅᑭᑦ

8 ᐃᑦᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖕᒐ ᓄᓇᕕᒻᒥ

8 ᐊᖑᔪᕐᕖᑉ ᐅᖃᐅᓯᖕᒋᑦ ᑐᑭᒧᐊᑦᑎᓯᔨᒻᒪᕆᐅᓚᐅᑦᑐᑑᑦᓗ

9 ᓯᕗᓂᕐᒧᑦ ᑐᖕᖕᒐᕝᕙᑦ

10 ᓯᕗᓕᕐᓂᖅ

11 2023 ᐊᕐᕌᒍᓚᒦᑦ ᑐᓴᕐᑎᓯᒍᑏᑦ

11 ᐃᓅᓯᕆᔭᐅᔪᓂᒃ ᐊᓯᑦᔨᓂᖅ

12 ᐃᓚᒋᓕᒦᑦ ᐊᓂᕐᕋᖃᑦᓯᐊᓗᑎᒃ

14 ᓯᕗᓂᕐᒥ ᐊᓂᕐᕋᔭᖃᑦᓯᐊᓗᓂ

16 ᓯᕗᒧᐊᑦᓯᐊᓗᓂ ᐱᒍᓐᓇᓯᓗᓂ

18 ᐃᓚᒋᓂᒃ ᐱᕈᕐᑎᓯᑦᓯᐊᓗᓂ

19 ᓄᓇᓕᓐᓂᒃ ᐱᕈᕐᑎᓯᑦᓯᐊᓗᓂ

21 2024-2026 ᐸᕐᓇᓯᒪᐅᑏᑦ

21 ᐃᓚᒋᑦ ᖃᐅᒪᑎᕐᓗᒋᑦ

21 2030 ᓯᕗᓂᓕᐅᕈᑎ - ᓯᕗᓂᕐᒧᑦ ᐃᓂᕐᓚᑎᕐᓂᖅ

22 ᐱᒍᑦᔨᒍᓯᖃᕐᓂᖅ - ᐃᓗᕐᕐᑯᓯᖕᒐᓂᒃ ᐃᓱᒪᒋᔭᖃᑦᓯᐊᑐᓂᒃ

22 ᑐᑭᓯᒪᑦᓯᐊᓂᒃᑯᑦ ᐃᓱᐊᕐᓂᔭᓂᒃ ᐃᓂᖃᕐᑎᓯᓂᖅ

23 ᐃᑦᓗᖃᑦᓯᐊᓂᕐᒥᒃ ᐱᒍᑦᔨᔨᖕᖕᒍᓂᖅ ᓄᖕᒍᑦᑕᖕᒋᑦᑐᓂᒃ ᑐᑭᓯᒪᑎᑦᓯᔨᐅᓗᓂᓗ

23 ᓯᕗᑦᓕᐅᔨᓂᖅ ᑎᒥᐅᔫᑉ ᐱᕈᑦᐸᓕᐊᒋᐊᖃᕐᓂᖕᒐᓂᒃ ᐱᓇᓯᑦᑏᓗ ᐊᑑᑎᔭᖕᒋᓐᓂᒃ

24 ᐃᓱᒫᓗᒋᔭᖃᑦᓯᐊᓂᖅ ᐊᑑᑎᑦᓯᐊᕈᓐᓇᑐᓂᒃ ᐱᕈᕐᑎᓯᓂᕐᒥᒃ ᓯᓚᐅᑦᓗ ᐊᓯᑦᔨᐸᑦᓕᐊᓂᖕᒐᓂᒃ

25 ᓇᑯᕐᒦᐳᒍᑦ

IN

ᐊᖓᔪᕐᕐᒃᑲᑉ ᐅᕐᑲᐅᓯᖕᒋᑦ ᑐᑭᒧᐊᑦᑎᓯᔨᒻᒪᕆᐅᓚᐅᕐᑐᕐᑐᑦ

ᓄᓇᕕᒻᒥ ᓄᓇᓕᓐᓂ ᐊᑦᑕᑐᐊᖅᑲᕐᑐᓄᑦ,

ᑎᒥᕐᑯᑎᑦᑎᓂ ᑕᒪᓐᓇ ᐊᑑᑎᒋᐅᓯᔭᕐᑦ, ᐅᐱᒋᔭᕐᑦ ᑐᓴᕐᑎᓯᒍᑎᒋᒋᐊᖓ ᓯᕐᑦᓕᑉᐸᖅ ᐊᕐᕌᒍᑕᒫᕐᓯᐅᑎᑦᑎᓂᒃ ᑐᓴᕐᑎᓯᒍᑎᖓ ᐃᑦᑐᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ, ᓯᕐᑦᓂᖓᒍᑦ ᖃᐅᔨᒪᔭᐅᖃᑦᑕᓚᐅᔪᒐᑦᑕ ᑲᑎᕕᒃ ᓄᓇᓕᓕᒫᑦ ᐃᑦᑐᓕᕆᔨᖏᓐᓂᒃ. ᑖᒃᑯᐊ ᐋᕐᕐᑭᒋᐊᕈᑎᕐᑦ ᒐᔭᐅᒍᓯᑎᓂ ᑕᕐᓴᖓᓂᑐ ᐱᓇᓱᐊᒻᒪᕆᐸᑉᑕᑎᓂᒃ ᓄᐃᑦᓯᔪᑦ ᑭᒃᒐᑐᑦᓯᐊᓕᐅᒥᒍᒪᓂᑦᑎᓂᒃ ᐊᑦᔨᐅᖏᑦᑐᓂᑦᑐ ᑭᖅᖅᑰᒪᒋᔭᕐᑲᕐᓂᖏᓐᓂᒃ ᐃᓄᐃᑦ.

ᑕᕐᓴᕐᑦ ᒐᔭᐅᒍᓯᕐᑦᑐ ᓇᑐᕐᓯᔪᑦ ᓄᑕᐅᓯᓖᓂᑦᑎᓂᒃ ᐱᒍᑦᔨᓂᐊᕐᓂᕋᐅᑎᑦᑎᓂᒃ ᓇᓛᓅᓇᒋᐊᑦᓯᐊᓯᑕᑐ ᑕᒫᓂ ᓄᓇᕐᑲᕐᑦ ᐱᒻᒪᕆᐅᑎᑕᖏᓐᓂᒃ. ᓄᐃᑕᑎᑦᓯᔪᑦ ᐱᒐᓯᐊᕈᒪᓂᑦᑎᓂᒃ ᑲᑎᒪᓂᑐᐃᓐᓇᒥᐅᖅᖏᑐᖅ, ᐅᖓᑖᓄᑦ, ᐊᑦᑕᑐᔨᐊᑦᑕ ᓂᕆᐅᒋᔭᖏᓐᓂᒃ, ᐊᑕᐅᓯᐅᕐᑳᑎᑦᑕᑐᑕ ᑭᓇᐅᓂᑦᑎᓂᒃ ᓄᐃᑕᑎᑦᓯᒍᑎᒋᓂᐊᕋᑦᑎᒋᑦ.

ᐊᕐᕌᒍᓚᐅᕐᑐᒥ ᐊᒥᓱᑦ ᐊᕐᕐᑯᓴᕐᑲᑦᑕᓚᐅᕋᓗᐊᕐᑎᓗᒋᑦ ᐅᕐᑯᒥᑦᑐᑦ ᑭᓯᐊᓂ ᐱᔭᕐᑲᕐᓯᒪᒻᒥᔪᒍᑦ ᐊᒥᓱᓂᒃ, ᐃᑦᑐᓕᕆᓂᕐᒥᒃ ᐱᕙᑦᓕᑎᑦᓯᒍᒪᒐᑦᑕ ᐊᓂᕐᕋᕆᔭᐅᔪᓂᑦᑐ, ᐃᑦᑐᕐᑲᕐᑎᓯᑦᓯᐊᓂᕐᒥᒃ ᓯᕗᓂᑦᓴᕐᑲᕐᑎᓯᑦᓯᐊᓂᕐᒥᑐ ᓲᓲᒋᔭᕐᑲᑦᓯᐊᑐᒥᒃ ᐃᑐᕐᕐᑯᓯᕐᒥᒃ ᕐᑲᓄᐃᖅᖅᒍᓯᐊᕐᕑᒍᑎᐅᑐᓂᑐ ᓄᓇᓕᖕᓄᑦ.

ᓄᓇᕕᒻᒥ ᓄᓇᓕᖕᓂ ᐊᑦᑕᑐᐊᖅᑲᕐᑐᓄᑦ,

ᑎᒥᕐᑯᑎᑦᑎᓂ ᑕᒪᓐᓇ ᐊᑑᑎᒋᐅᓯᔭᕐᑦ, ᐅᐱᒋᔭᕐᑦ ᑐᓴᕐᑎᓯᒍᑎᒋᒋᐊᖓ ᓯᕗᑦᓕᑉᐸᖅ ᐊᕐᕌᒍᑕᒫᕐᓯᐅᑎᑦᑎᓂᒃ ᑐᓴᕐᑎᓯᒍᑎᖓ ᐃᑦᑐᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ, ᓯᕗᓂᖓᒍᑦ ᖃᐅᔨᒪᔭᐅᖃᑦᑕᓚᐅᔪᒐᑦᑕ ᑲᑎᕕᒃ ᓄᓇᓕᓕᒫᑦ ᐃᑦᑐᓕᕆᔨᖏᓐᓂᒃ. ᑖᒃᑯᐊ ᐋᕐᕐᑭᒋᐊᕈᑎᕐᑦ ᒐᔭᐅᒍᓯᑎᓂ ᑕᕐᓴᖓᓂᑐ ᐱᓇᓱᐊᒻᒪᕆᐸᑉᑕᑎᓂᒃ ᓄᐃᑦᓯᔪᑦ ᑭᒃᒐᑐᑦᓯᐊᓕᐅᒥᒍᒪᓂᑦᑎᓂᒃ ᐊᑦᔨᐅᖏᑦᑐᓂᑦᑐ ᑭᖅᖅᑰᒪᒋᔭᕐᑲᕐᓂᖏᓐᓂᒃ ᐃᓄᐃᑦ.

ᑕᕐᓴᕐᑦ ᒐᔭᐅᒍᓯᕐᑦᑐ ᓇᑐᕐᓯᔪᑦ ᓄᑕᐅᓯᓖᓂᑦᑎᓂᒃ ᐱᒍᑦᔨᓂᐊᕐᓂᕋᐅᑎᑦᑎᓂᒃ ᓇᓛᓅᓇᒋᐊᑦᓯᐊᓯᑕᑐ ᑕᒫᓂ ᓄᓇᕐᑲᕐᑦ ᐱᒻᒪᕆᐅᑎᑕᖏᓐᓂᒃ. ᓄᐃᑕᑎᑦᓯᔪᑦ ᐱᒐᓯᐊᕈᒪᓂᑦᑎᓂᒃ ᑲᑎᒪᓂᑐᐃᓐᓇᒥᐅᖅᖏᑐᖅ, ᐅᖓᑖᓄᑦ, ᐊᑦᑕᑐᔨᐊᑦᑕ ᓂᕆᐅᒋᔭᖏᓐᓂᒃ, ᐊᑕᐅᓯᐅᕐᑳᑎᑦᑕᑐᑕ ᑭᓇᐅᓂᑦᑎᓂᒃ ᓄᐃᑕᑎᑦᓯᒍᑎᒋᓂᐊᕋᑦᑎᒋᑦ.

ᐊᕐᕌᒍᓚᐅᕐᑐᒥ ᐊᒥᓱᑦ ᐊᕐᕐᑯᓴᕐᑲᑦᑕᓚᐅᕋᓗᐊᕐᑎᓗᒋᑦ ᐅᕐᑯᒥᑦᑐᑦ ᑭᓯᐊᓂ ᐱᔭᕐᑲᕐᓯᒪᒻᒥᔪᒍᑦ ᐊᒥᓱᓂᒃ, ᐃᑦᑐᓕᕆᓂᕐᒥᒃ ᐱᕙᑦᓕᑎᑦᓯᒍᒪᒐᑦᑕ ᐊᓂᕐᕋᕆᔭᐅᔪᓂᑦᑐ, ᐃᑦᑐᕐᑲᕐᑎᓯᑦᓯᐊᓂᕐᒥᒃ ᓯᕗᓂᑦᓴᕐᑲᕐᑎᓯᑦᓯᐊᓂᕐᒥᑐ ᓲᓲᒋᔭᕐᑲᑦᓯᐊᑐᒥᒃ ᐃᑐᕐᕐᑯᓯᕐᒥᒃ ᕐᑲᓄᐃᖅᖅᒍᓯᐊᕐᕑᒍᑎᐅᑐᓂᑐ ᓄᓇᓕᖕᓄᑦ.

ᓇᑯᕐᒥᐳᒍᑦ ᓄᓴᕐᑲᕐᑐᓂᒃ, ᐱᓇᓱᐊᕐᑲᑎᐅᕙᕐᑐᓂᒃ ᑲᖅᑮᒋᔭᕐᑲᕐᑐᓂᑦᑐ ᐅᐸᐱᕈᓱᓂᖅᑲᓂᒃ ᐱᓇᓱᐊᕐᑲᑎᐅᓂᖅᒋᓐᓂᑐ ᑖᒃᑯᐊ ᑕᓯᐅᕐᓯᔭᐅᒍᑎᒋᑦᓚᕆᑕᕐᑎᒋᑦ ᐱᓇᓱᐊᕐᑕᑎᒍᑦ.

ᑖᒃᑯᓂᖓ ᑐᓴᕐᑎᓯᒍᓂᒃ ᕿᒥᕐᕈᐊᓕᕈᕕᑦ, ᑕᑯᔭᐅᑎᑦᑕᕐᑦ ᐅᐱᒋᑦᓴᓚᐅᕈᑦᓯᒋ ᐱᓇᓱᐊᕐᑕᕐᑦ ᓯᕗᓂᕐᒧᑐ ᓂᕆᐅᓐᓂᑖᑦᓯᐊᑐᓯ. ᓇᑯᕐᒥᒃ ᐊᕐᕐᑯᓯᓂᖅ ᐊᑐᕐᑕᕐᑦ ᐊᑐᓚᐅᕐᒥᒐᑦᓯᐅᒃ. ᐱᓇᓱᐊᕐᑲᑎᕐᑲᑦᓯᐊᖏᓐᓂᕐᓴᕈᒪᓄᒍᑦ, ᑕᓯᐅᕐᑕᐅᑐᑕ ᐊᑦᔨᒋᒥᒃ ᑐᐸᒐᕐᑲᕐᓂᑎᓐᓄᑦ ᓲᖅᒍᓯᑎᑦᓯᒍᑎᒋᑐᒍᑐ ᑭᓇᐅᓂᑦᑎᓂᒃ.

ᐃᓱᒪᒋᑦᓯᐊᐸᑦᑎᒋᑦ

Sammy Duncan
ᐊᖓᔪᕐᕐᒃᑲᕐᑐ

Lupin Daignault
ᑐᑭᒧᐊᑦᑎᓯᔨᒻᒪᕆᐅᓚᐅᕐᑐᑐᕐᑐ

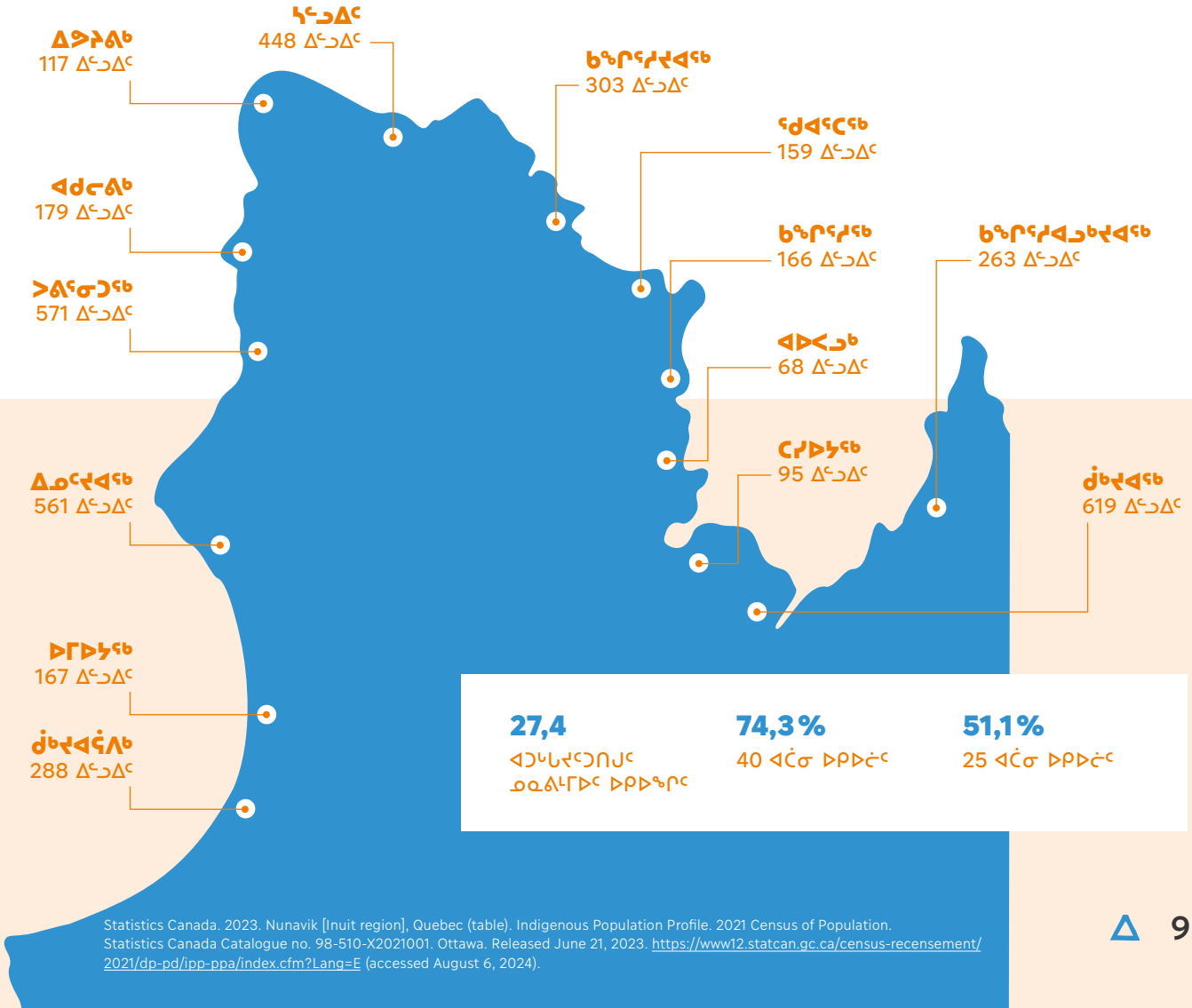
ᓯᕗᓂᕐᒧᑦ ᑐᙵᙵᒐᕕᑦ

1999-ᙵᒍᑎᓪᓗᒍ ᓴᕐᕿᑎᑕᐅᓯᒪᔪᖅ, ᐃᓪᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᓪᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᑎᓕᔭᐅᓯᒪᒍᑎᖅᑲᕐᑐᑦ ᐃᓱᐊᕐᑐᓂᒃ, ᐊᓪᑕᓇᖅᑭᑐᓂᒃ ᐊᑭᑐᔫᖅᑭᑐᓂᒃ ᐊᓂᕐᕋᖅᑲᕐᑎᓯᓂᕐᒥᒃ ᑭᖅᙵᒪᑭᔭᐅᔪᓂᒃ ᐃᓗᕐᑯᓯᖅᒐᒍᓪᓗ ᐃᓄᐃᑦ. ᐱᓇᓱᐊᕐᑎᓯᒍᑎᒥᑎᒍᑦ ᐱᒍᑦᔨᒍᑎᒥᑎᒍᓪᓗ, ᐃᑲᔪᕐᑕᐅᓯᑎᒃ ᐱᓇᓱᐊᖅᑲᑎᕝᕙᑦᑕᒥᓄᑦ, ᐃᓪᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᓪᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐱᕈᕐᑎᓯᖅᑲᑎᐅᔪᑦ, ᐊᑯᓐᓅᓇᓗᓂᒃ ᐊᑦᑕᓇᖅᑭᑐᓂᒃ ᓄᓇᓕᓐᓂᒃ.

ᐅᓪᓗᒥ, ᑭᒡᒐᕐᑎᑭᔭᐅᔪᒍᑦ ᑯᐯᑉ ᑲᕙᒪᖓᑕ ᐃᓪᓗᓕᕆᔨᖅᑭᓐᓄᑦ Société d'habitation du Québec (SHQ) ᐊᐅᓚᑦᓯᔨᐅᑦᓯᓚ ᐃᓪᓗᓕᕆᔨᐅᑦᓯᓚ ᓄᓇᓕᓐᓂ ᖁᓕᓪᓗ ᓯᑕᒪᓪᓗᓂ ᓄᓇᕕᒻᒥ.

ᐃᓪᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᓪᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ 98%-ᖅᑭᓐᓂᒃ ᐃᓄᐃᑦ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐃᓪᓗᖅᑲᕐᑎᓯᔪᑦ. ᒥᑦᓴᐅᓴᕐᓯᒍᑦ 14,000 ᐃᓄᐃᑦ ᓄᓇᖅᑲᕐᓯᑎᒃ ᐊᖏᑎᓕᒻᒥᒃ 443,000 km².

4,004 ᐃᓪᓗᔪᐊᑦ ᓄᓇᕕᒻᒥ



Statistics Canada. 2023. Nunavik [Inuit region], Quebec (table). Indigenous Population Profile. 2021 Census of Population. Statistics Canada Catalogue no. 98-510-X2021001. Ottawa. Released June 21, 2023. https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/ipp-ppa/index.cfm?Lang=E (accessed August 6, 2024).

ᓯᕗᓕᕐᓂᕐᒃ

ᐃᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᓪᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐊᐅᓚᑦᓯᔨᖅᑲᕐᑐᑦ ᓯᑕᒪᐅᔪᖕᖕᒋᒐᕐᑐᓂᒃ ᑲᑎᖕᖕᒐᔨᓂᒃ ᑎᒃᑯᐊᑕᐅᓯᒪᔪᓂᒃ ᓂᕈᐊᕐᑕᐅᓯᒪᔪᓂᓪᓗ ᓄᓇᓕᓐᓂᒃ ᑭᒡᒐᕐᑐᓂᒃ ᐊᕐᕌᒍᓂᒃ ᐱᖓᓱᓂᒃ ᑲᑎᖕᖕᒐᔨᐅᕐᑲᑦᑕᓱᑦ:

ᒪᕐᕉᒃ ᑎᒃᑯᐊᑕᐅᓯᒪᔫᒃ ᑯᐯᑉ ᑲᕙᒪᖓᓄᑦ - ᐃᓗᓕᕆᓂᕐᒥᒃ ᑲᒪᒋᔭᕐᑲᕐᑐᒧᑦ ᑐᕐᕐᑲᑕᕐᕕᒧᑦ Gouvernement du Québec – Ministre responsable de l'habitation

ᐱᖓᓱᑦ ᑎᒃᑯᐊᑕᐅᓯᒪᔪᑦ ᑲᑎᕕᒃ ᓄᓇᓕᓕᒫᑦ ᑲᕙᒪᖓᓄᑦ

ᒪᕐᕉᒃ ᓂᕈᐊᕐᑕᐅᓯᒪᔫᒃ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐃᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᑕᑐᔨᐊᖕᒋᓐᓂ

ᓴᒥ ᑕᓐᑲᓐ

ᐊᖓᔪᕐᕐᑳᕐᑲ

ᐃᓅᕐᑲᑎᑏᑎᒍᑦ-ᑮᓇᐅᔭᑎᒍᑦ
ᒪᑭᑉᐸᓕᐊᒐᓱᐊᕐᓂᕐᒥᒃ - ᑎᒃᑯᐊᑕᐅᓯᒪᑦᓱᓂ ᐃᓗᓕᕆᓂᕐᒥᒃ ᑲᒪᒋᔭᕐᑲᕐᑐᒧᑦ ᑐᕐᕐᑲᑕᕐᕕᒧᑦ
Ministre responsable de l'habitation

ᑯᓗᑦ ᑳᑦᐳᐊ

ᐊᖓᔪᕐᕐᑳᑉ ᑐᖓᓕᖓ

ᑲᑎᕕᒃ ᓄᓇᓕᓕᒫᑦ ᑲᕙᒪᖓᑦ

ᐅᔨᑦᓴᑦ ᔫᓐᓴ

ᐊᓪᓚᑎ- ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᔨ

ᐃᓅᕐᑲᑎᑏᑎᒍᑦ-ᑮᓇᐅᔭᑎᒍᑦ
ᒪᑭᑉᐸᓕᐊᒐᓱᐊᕐᓂᕐᒥᒃ - ᑎᒃᑯᐊᑕᐅᓯᒪᑦᓱᓂ ᐃᓗᓕᕆᓂᕐᒥᒃ ᑲᒪᒋᔭᕐᑲᕐᑐᒧᑦ ᑐᕐᕐᑲᑕᕐᕕᒧᑦ
Ministre responsable de l'habitation

ᑲᔅᑏᓇ ᓴᕕᐊᕐᔪᕐᑲ

ᑲᑎᖕᖕᒐᔫᑦ

ᓂᕈᐊᕐᑕᐅᓯᒪᔪᑦ ᐃᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᑕᑐᔨᐊᖕᒋᓐᓂ

ᑳᓚᐃ ᑐᓗᒐᕐᑲ

ᑲᑎᖕᖕᒐᔫᑦ

ᓂᕈᐊᕐᑕᐅᓯᒪᔪᑦ ᐃᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᑕᑐᔨᐊᖕᒋᓐᓂ

ᕕᑦᑑᔨᐊ ᔫᒥᒐᕐᑲ

ᑲᑎᖕᖕᒐᔫᑦ

ᑲᑎᕕᒃ ᓄᓇᓕᓕᒫᑦ ᑲᕙᒪᖓ

ᓈᑦᒥ ᐊᓚᐃᑯ

ᑲᑎᖕᖕᒐᔫᑦ

ᑲᑎᕕᒃ ᓄᓇᓕᓕᒫᑦ ᑲᕙᒪᖓ

ᐃᓅᓯᕆᔭᐅᔪᓂᒃ ᐊᓯᑦᔨᓂᖅ

ᓄᓇᕗᒻᒥ ᐃᓪᓗᓕᕆᔨᒃᑯᓂ, ᐅᖃᐱᕆᔭᖅᑲᕋᑦᑕ ᐊᓂᕋᖅ ᐆᒻᒪᑎᒋᔭᐅᒻᒪᑦ ᐃᓚᒋᓄᑦ. ᐊᐅᓚᑦᓯᓂᑦᑎᓂ, ᓯᕐᑯᒥᓯᒪᔪᕐᓂᐊᓂᑦᑎᓂ ᓄᑕᐅᓯᓕᕐᑎᕆᓂᑦᑎᓂᓪᓗ ᐊᓂᕋᐅᔪᓂᒃ, ᑐᕌᖅᑲᕐᑐᒍᑦ ᐊᑐᓂᑦ ᐊᓂᕋᐅᔪᑦ ᐃᓚᒋᓄᑦ ᐱᕈᕕᐅᓯᐊᕐᑯᑦᓯᒋᑦ ᖃᐅᒪᓂᖅᑲᑦᓯᐊᓗᑎᒃ. ᐃᓂᖅᑲᕐᑎᓯᐊᕐᓯᐊᕐᑕᕗᑦ ᓇᑦᓕᓂᑦᑕᖅᑲᕐᓗᓂ, ᐃᓗᕐᑯᓯᕐᒥᓂᒃ ᐊᑑᑎᒍᓐᓇᓗᑎᒃ ᐱᕈᕈᑎᒋᒍᒪᔭᕐᒥᓂᑦᓗ, ᐃᓚᒋᓂᒃ ᐃᑲᔪᕆᐊᑦᑎᓂᒃ ᓄᓇᕗᒻᒥ ᐃᓪᓗᓕᕆᔨᐅᑦᓯᑕ ᐃᓯᒪᒋᔭᖅᑲᕐᑐᒍᑦ ᐊᑑᑎᑦᓯᓂᑦᑎᓂᒃ.

ᐱᒍᑦᔨᓯᐊᕐᓂᐊᕐᑦᑕ ᓴᐳᒻᒥᓗᑕᓗ ᐊᑦᑕᑐᔨᐊᑦᑕ ᐱᒍᒪᔭᖅᑭᓐᓂᒃ, ᓯᕗᑦᓕᐅᔨᒍᒍᑦ ᐸᕐᓇᓯᒪᒍᑎᓕᐅᕐᓂᒥᒃ ᑮᓇᐅᔭᖅᑲᕐᑎᓯᑦᓯᐊᓂᕐᒥᓗ. ᒐᒣᓐᓂᖅᓴᒍᑦ ᐊᑦᓚᕕᖅᑭᓐᓇᑎᑦᓯᔪᒍᑦ ᓄᓇᓕᓐᓂ ᖁᓕᑦᓗ ᓯᑕᒪᑦᓗᓂ ᓄᑕᐅᓯᓕᕐᑎᓇᒍᓐᓇᖅᑲᑦᑕᓯᑕᓗ.

ᓄᑕᐅᓯᓕᕐᑎᓇᓂᕐᑎᒍᑦ ᑮᓇᐅᔭᓕᐅᕋᓯᐊᕈᑏᑦ

$5.7M

ᓯᒃᑯᓗᑐᓚᐅᕐᑎᓇᒍ ᓄᑕᐅᓯᓕᕐᑎᓇᓂᖅ
14-ᑎᐊᑦᓚᓂᒃ
ᐃᑦᓗᓕᐊᖑᓛᕐᑐᓄᑦ
ᐃᓚᒋᐊᓇᓂᖅ

$11.3M

ᐊᖏᔫᖅᑭᑐᓂᒃ ᓄᑕᐅᓯᓕᕐᑕᐅᔪᑦ
154 ᐃᑦᓗᐃᑦ
14-ᓂᑦ ᓄᓇᓕᓐᓂᒃ

$44.7M

ᓄᑕᐅᓯᓕᕐᑎᓇᒻᒪᓇᓐᓃᑦ
251 ᐃᑦᓗᐃᑦ
10-ᓂᑦ ᓄᓇᓕᓐᓂᒃ

$61.7M

ᑲᑎᑦᓯᒋᑦ
ᓄᑕᐅᓯᓕᕐᑕᐅᓚᐅᔪᑦ
ᐱᓇᓯᐊᕐᑕᐅᓯᒪᔪᑦ 2023-ᒥ

14

ᓄᓇᓕᓐᓂ ᐊᑦᓚᕕᑦ
ᓄᓇᓕᒃ ᐃᓯᒪᒋᑦᓯᒍ/ ᐱᑐᑦᓯᒪᔪᑦ ᐊᑐᓂᑦ ᓄᓇᓖᑦ ᑭᖅᖅᒍᒪᒋᔭᖅᑭᓐᓄᑦ ᓴᐳᒻᒥᔭᐅᑦᓯᑎᒃ $170 ᒥᓕᐊᓐ ᐃᓗᓐᓇᒍᑦ ᑮᓇᐅᔭᖅᑲᕐᑎᓯᒍᑎᓄᑦ

64.7%

ᓴᓇᔭᐅᕐᑯᔨᒍᑏᑦ
ᐅᑦᓗᐃᓇᖅ ᐋᕐᕿᑕᐅᔪᑦ - 74.ᑦ% ᐅᑦᓗᓂ ᑕᑦᓕᒪᓂ ᐱᔭᕇᕐᑕᐅᔪᑦ

332

ᐃᑦᓗᐃᑦ
ᐃᓚᒋᓄᑦ ᐃᑦᓗᑖᕆᔭᐅᓚᐅᔪᔪᑦ 14-ᓂ ᓄᓇᓕᓐᓂ 2023-ᖑᒍᑎᑦᓗᒍ

ᑮᓇᐅᔭᖅᑭᑦ ᑐᕌᒐᖅᑲᕐᑎᒃ

$25M ᐅᖅᒐᑖᓄᑦ

ᖃᐅᑕᒫᑦ ᓯᕐᑯᒥᓯᒪᔪᕐᓂᐊᑕᐅᒍᑎᑦᓴᓄᑦ

IN

ᐃᓚᒋᓕᒫᑦ ᐊᓂᕐᕋᖃᑦᓯᐊᓗᑎᒃ

ᐃᓗᐃᓂᐊᕐᓂᖅ ᓄᓇᕗᒻᒥ ᐊᑯᓂ ᐱᒃᓗᑕᐅᓕᕐᑐᖅ, ᖃᓗᓈᑦ ᓄᓇᖕᒐᓃᑦᑐᓂᒃ ᐱᓗᐊᖕᖑᐊᒥᑦᓱᓂ. ᓵᖕᖓᔭᐅᒋᐊᖃᖃᑦᑕᑦ ᐱᔭᕐᓃᑑᒍᑎᒋᖃᑦᑕᑕᖕᒋᑦ ᓄᓇᖃᕋᑦᑕ ᐅᑭᐅᕐᑕᑐᒥᒃ, ᖃᓂᖕᖕᒋᑐᒥᐅᖕᒍᑦᓱᑕ, ᐱᓇᓱᑦᑎᓂᓪᓗ ᓴᓇᒍᓐᓇᑐᓂᒃ ᐊᑐᐃᓐᓇᖃᑦᓯᐊᕋᑦᑕ. ᐊᑯᓂ ᐊᑦᔨᐅᖕᒋᑦᑑᓂᖓᓂᒃ ᖃᓗᓈᓃᑦᑐᓄᑦ ᖃᐅᔨᒪᔭᐅᔪᑐᖃᖅ, ᐊᑦᔨᒋᖕᖕᒋᑕᖕᒋᓐᓂᒃ ᐱᓐᓗᑕᖃᑦᓱᓂ ᐊᐳᑦᑕᒋᑏᑦᓗ ᐱᑕᖃᑦᓱᑎᒃ ᑕᒪᐅᖕᖓᓕᖓᔪᓂᒃ ᐋᑦᑭᒍᑎᑦᓴᖃᕆᐊᖃᑦᓱᑎᒃ.

ᐃᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖓ ᓄᓇᕗᒻᒥ ᐃᓗᓕᕆᓂᕐᒥᒃ ᐱᓇᓱᐊᒻᒪᕆᑉᐸᑐᑦ ᓄᓇᕗᒻᒥ. ᐃᓗᕐᑯᓱᐅᑉ ᐱᒻᒪᕆᐅᓂᖓ ᐃᓚᐅᑎᑦᓗᒍ ᐃᑦᓗᓕᕆᓂᕐᒥ ᐃᓚᒋᓂᒃ ᓴᐳᒻᒥᓂᖅ ᓄᓇᓕᒻᒥᑦᓗ ᐃᓅᓱᐅᔪᒥᒃ, ᐃᑦᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖓ ᓄᓇᕗᒻᒥ ᐊᔪᐃᓐᓇᕈᑦᔨᓚᕆᐊᖃᕐᑐᑦ ᐸᕐᓇᓱᒪᑦᓱᐊᓗᑎᒃ ᑮᓇᐅᔭᕐᑖᓱᐊᕐᓗᑎᑦᓗ ᑲᕙᒪᓂᑦ ᑕᒪᑐᒥᖓ ᐱᓇᓱᐊᕐᓂᖓᓄᑦ ᐃᓚᐅᑦᓚᕆᑎᓗᒍ.

ᐸᕐᓇᓱᒪᔪᒍᑦ ᐊᒥᓱᖕᖕᒍᑎᑦᓱᒐᓱᐊᕐᓂᒥᒃ ᐃᑦᓗᕐᑯᑎᑦᑎᓂᒃ ᐊᓂᕐᕋᑖᕈᓇᓱᐊᕐᑯᔨᒐᑦᑕ. ᑕᒪᑐᒥᖓ ᐱᓇᓱᐊᕐᓂᑎᒍᑦ ᓄᑖᓂᒃ ᐃᑦᓗᓕᐅᕐᐸᑐᒍᑦ, ᓄᑕᐅᓱᓕᕐᑎᓇᑦᓱᑕᓗ ᐃᑦᓗᕐᑯᑎᒋᑏᕐᑕᑎᓂᒃ, ᓴᐳᒻᒥᔨᐅᑦᓱᑕᓗ ᓇᒥᓂᖅ ᐃᑦᓗᓕᐅᕈᒪᔪᓄᑦ. ᐊᑦᔨᑏᖕᖕᒋᓂᒃ ᑭᖕᖕᒍᒪᒋᔭᐅᔪᓂᒃ ᐱᒍᓐᓇᓱᑎᑦᓱᒐᓱᐊᖃᑦᑕᑐᒍᑦ ᓄᓇᓕᓐᓂᒃ ᐱᕈᑦᐸᓕᐊᑎᑦᓱᐊᕋᓱᐊᕐᓱᒋᑦᓗ.

423 ᐃᓚᒋᑦ

ᐱᕙᓪᓕᕐᑯᑎᓚᐅᔪᑦ 2023-ᒥ ᓄᑕᐅᓯᓕᕐᑕᐅᔪᓂ

ᓄᓇᓖᑦ	ᐃᑦᓗᐃᑦ
ᐊᑯᓕᕕᒃ	34
ᐊᐅᐸᓗᒃ	19
ᐃᓄᑦᔪᐊᖅ	49
ᐃᕗᔨᕕᒃ	2
ᑲᖏᕐᓱᐊᓗᒃᔪᐊᖅ	20
ᑲᖏᕐᓱᔪᐊᖅ	8
ᑲᖏᕐᓱᖅ	22
ᑰᒃᔪᐊᖅ	82
ᑰᒃᔪᐊᕋᐱᒃ	30
ᐳᕕᕐᓂᑐᖅ	60
ᖁᐊᕐᑕᖅ	27
ᓴᑦᓗᐃᑦ	64
ᑕᓯᐅᔭᖅ	6
ᐅᒥᐅᔭᖅ	0

ᐊᑦᑕᐊᖃᕐᑐᑦ ᓴᐳᒻᒥᔭᐅᖏᓐᓇᕆᐊᖃᕐᒪᑕ, ᐊᑭᑭᑦᓕᑎᕆᑎᐅᖃᓲᖕᒍᒻᒥᔪᒍᑦ ᐃᓈᓱᕐᒥᓂ ᐃᓈᒍᓐᓇᓱᐊᕐᑯᑦᓱᒋᑦ. ᑐᓴᐅᒪᖃᑎᖃᑦᓯᐊᕐᓱᐊᕐᓱᑕᓗ ᐊᑦᑕᑐᔨᐊᑦᑎᓂᒃ ᐊᑐᐃᓐᓇᐅᓂᖏᓐᓂᒃ ᑖᒃᑯᐊ ᐱᕙᓪᓕᕐᑯᑎᐅᒍᓐᓇᑐᑦ, ᐃᓈᓐᓇᖏᓐᓄᑦ ᐊᑐᑦᑕᐅᑎᑦᓯᐊᕋᓱᐊᕐᓱᒋᑦ ᑐᑭᓯᒪᔭᐅᑦᓯᐊᓗᑎᑦᓗ.

$118	$1,341
1-ᒥᒃ ᖃᕆᐊᓕᒃ	ᑎᑭᑦᓱᓂ 6-ᓂᒃ ᖃᕆᐊᓕᒃ

ᖃᐅᔨᓴᐅᒍᓐᓇᓂᐊᕐᒪᑦ ᐊᑭᑭᑦᓕᑎᕆᐅᑎᖃᕈᓐᓇᒪᖕᒐᑦ, ᐊᑦᑕᑐᐊᖃᕐᑐᑦ ᑐᓂᔨᒋᐊᓖᑦ ᑯᐯᑉ ᑲᕙᒪᖕᒐᓂᑦ ᐊᑦᓚᑖᕕᓂᕐᒥᓂᒃ ᑖᒃᓯᓕᕆᔭᐅᒍᑎᓂᒃ, T4 ᐊᑦᓚᕐᑯᑎᒥᓂᒃ, ᑯᐯᒻᒥ ᐃᓄᒻᒪᕆᐅᓂᕐᒧᑦ ᐊᑭᓕᕐᑐᐅᒍᑎᒥᓂᒃ, ᓂᕿᑖᕐᑕᕈᑎᒥᓂᒃ ᐅᕝᕙᓗᓗᓐᓂᑦ ᐱᓇᓱᒐᕐᒥᒃ ᕿᑲᕈᑎᑖᕐᑕᕈᑎᒥᓂᒃ. ᐊᓱᖕᒋᑦ ᐊᑦᑕᑐᕈᑎᐅᑉ ᐊᑭᖕᒐᓂᒃ ᓱᕐᖁᒍᓐᓇᑐᑦ:

- ᕿᑐᕐᖕᒐᑎᑦ ᐊᓂᕐᕋᒥᐅᑕᑎᑦ ᖃᑦᓯᐅᓂᖕᒋᑦ
- ᐊᑦᑕᑐᐊᖃᕐᑐᖅ ᐃᓄᑐᕐᖃᐅᓂᖕᒐ
- ᐊᑦᑕᑐᐊᖃᕐᑑᑉ ᐱᒍᓐᓇᓂᖕᒋᓐᓂᖕᒐ ᑎᒥᒥᒍᑦ
- ᐊᑦᑕᑐᕈᑎᒥᓂᒃ ᐊᑭᓕᕐᑐᐃᖕᒋᑦᑑᕐᓇᓐᓂᖅ

ᐊᑦᑕᑐᕈᑏᑦ ᐊᑭᑭᑦᑑᒍᓐᓚᓇᑐᑦ $118 ᐊᑕᐅᓯᕐᒥᒃ ᖃᕆᐊᓕᒻᒧᑦ, ᖁᓛᓂ ᐅᖃᕐᑕᐅᔪᑎᒍᑦ.

ᐊᑦᑕᑐᕈᑎᓂᒃ ᕿᓇᐅᔪᑦ ᐃᑎᕐᑐᑦ
ᒥᑦᓴᐅᓴᕐᓯᒋᑦ

10.76%

ᐃᑦᑐᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖕᒐ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᑮᓇᐅᔭᕐᑯᑎᖕᒋᓐᓂ ᐊᕐᕌᒍᓕᒫᒥ ᐃᖕᒋᕐᕋᑎᕐᓯᒍᑎᓂᒃ

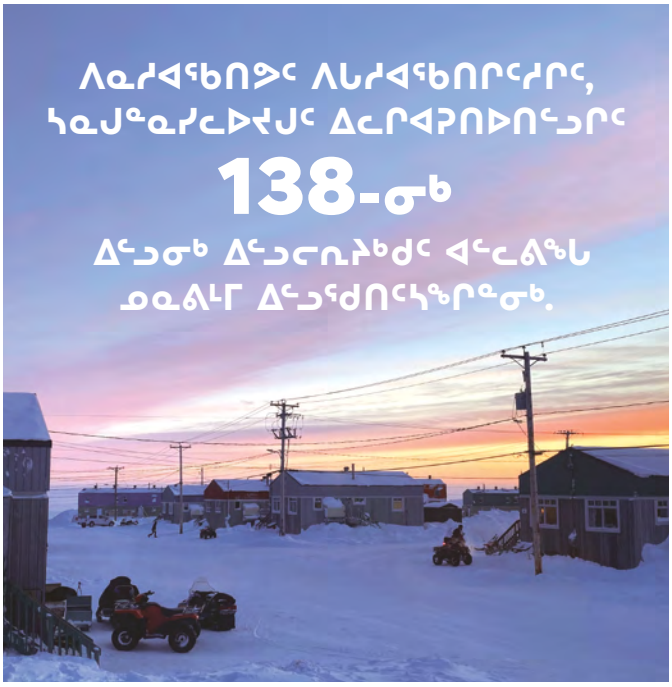
ᐃᓚᒋᑦ ᐊᑭᑭᑦᓕᒋᐊᕈᑎᑖᕐᑐᑦ ᐊᑦᑕᑐᕈᑎᒥᓄᑦ
(ᔪᓐᓗ 1-ᒥᑦ ᔫᓂ 30-ᒧᑦ)

ᓄᓇᓖᑦ	ᐊᖕᒋᕐᑕᐅᔪᑦ 2022-23	ᐊᖕᒋᕐᑕᐅᔪᑦ 2023-24
ᐊᑯᓕᕕᒃ	133	118
ᐊᐅᐸᓗᒃ	33	20
ᐃᓄᑦᔪᐊᖅ	375	360
ᐃᕗᔨᕕᒃ	77	74
ᑲᖕᒋᓯᐊᓗᒃᔪᐊᖅ	192	174
ᑲᖕᒋᓯᔪᐊᖅ	183	158
ᑲᖕᒋᓯᖅ	112	104
ᑰᒃᔪᐊᖅ	261	256
ᑰᒃᔪᐊᕋᒪᒃ	173	151
ᐳᕕᕐᓂᑐᖅ	373	334
ᖁᐊᕐᑕᖅ	105	86
ᓴᕐᓗᐃᑦ	174	197
ᑕᓯᐅᔭᖅ	63	50
ᐅᒥᐅᔭᖅ	144	124
ᑲᑎᕐᓯᒋᑦ	**2,398**	**2,206**

IN

ᓇᒻᒥᓂᖅ ᐃᑦᓗᕐᑲᕐᑐᑦ
87 ᓇᒻᒥᓂᖅ ᐃᑦᓗᕐᑲᓕᓚᐅᔪᑦ ᐃᓚᒋᑦ 2023-ᒥ

ᑲᖕᒋᓯᐊᓗᒃᔪᐊᖅ	2
ᑲᖕᒋᓯᔪᐊᖅ	1
ᑲᖕᒋᓯᖅ	2
ᑰᒃᔪᐊᖅ	63
ᑰᒃᔪᐊᕋᒪᒃ	4
ᐳᕕᕐᓂᑐᖅ	2
ᖁᐊᕐᑕᖅ	6
ᓴᕐᓗᐃᑦ	2
ᑕᓯᐅᔭᖅ	3
ᐅᒥᐅᔭᖅ	2



ᓯᕗᓂᕐᒥ ᐊᓂᕐᕋᓴᖃᕐᓯᐊᓗᓂ

ᐃᓪᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᓪᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐊᐅᓚᑦᓯᒍᓯᒋᓲᖓ ᐃᓪᓗᓂᒃ ᐸᕐᓇᖏᓐᓇᓕᒫᕐᓱᑎᒃ ᐃᓪᓘᑉ ᐊᑯᓃᕐᓂᕆᓂᐊᕐᑕᖓᓂᒃ -- ᓴᓇᔭᐅᓂᖓᓂᑦ ᓯᕐᑯᒥᓯᒪᔪᕐᓂᐊᑕᐅᓂᖓᓄᑦ, ᓄᑕᐅᓯᓕᕐᑕᐅᓂᖓᓄᑦ. ᐱᓇᓱᐊᖏᓐᓇᓕᒫᕐᑐᑦ ᐊᓂᕐᕋᓇᔭᐅᔪᑦ ᐊᑦᑕᓇᖕᖏᑑᓗᑎᒃ, ᐃᓱᐊᕐᑑᓯᐊᕐᑯᕐᓱᑦ ᓈᒻᒪᓯᐊᕐᓗᑎᑦᓗ, ᓴᐳᒻᒥᓯᐊᕐᓗᑎᒃ ᐊᑦᑕᑐᐊᖃᕐᑐᓂᒃ ᐱᕐᓗᐃᑦ ᓄᑕᐅᖕᖏᓕᕙᑦᓕᐊᑎᑦᓗᒋᑦ.

ᓯᕗᕐᖏᓯᒪᒐᓯᐊᕐᓂᒥᒃ ᐱᓇᓱᐊᕐᑎᓯᒍᑎᐅᑎᑦᓗᒍ. ᐃᓪᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐱᖓᓱᐃᓂᒃ ᐱᓇᓱᑦᑎᑦᑯᑎᖃᕐᑐᑦ: ᓯᕐᑯᒥᓯᒪᔪᕐᓂᐊᑏᑦ, ᑕᓯᐅᕐᓱᔨᑦ ᐃᓚᐅᕐᑲᑎᐅᑦᓯᐊᓯᑎᑦᓗ.

ᓴᓇᔪᑦ ᐱᔭᕇᑦᓴᐅᐊᕐᒪᑕ, ᐃᓪᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᓯᕗᕐᖏᓯᒪᒐᓯᐊᕈᑎᓂᒃ ᓯᕐᑯᒥᓯᒪᔪᕐᓂᐊᕈᑎᑦᓴᓂᒃ ᐊᑐᓂᑦ ᐃᓪᓗᓂᒃ, ᐃᖏᕐᕋᑎᑦᓯᓯᐊᕐᓯᐊᕐᓯᑎᒃ ᐱᓇᓱᐊᖃᑦᑕᓯᑎᒃ ᐃᓪᓗᐃᑦ ᖃᐅᔨᓴᕐᑕᐅᒍᑎᖏᒍᑦ. ᑖᒃᑯᐊ ᖃᐅᔨᓴᕐᓃᑦ ᐋᕐᕿᑕᐅᑦᓴᐅᑎᒋᒍᓇᑐᓂᒃ ᖃᐅᔨᒍᑎᐅᓲᑦ ᓯᕐᑯᒥᓯᒪᔪᕐᓂᐊᑕᐅᑦᓴᐅᑎᒋᒋᐊᓕᓐᓂᒃ ᑭᓯᐊᓂᓗ ᖃᐅᔨᒪᑎᑦᐅᓯᑎᒃ ᓯᕗᕐᖏᑕᐅᓯᒥᓐᓇᐊᓕᓐᓂᒃ ᐃᓪᓗᔪᐊᑦ ᖃᓄᐃᖕᖏᓯᐊᕐᑯᑦᓗᒋᑦ.

ᐊᒻᒪᓗᒋᐊᑦᓚᒃ, ᐃᓪᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐃᓕᓐᓂᐊᑎᑦᓯᖃᑦᑕᓲᖓᒻᒥᔪᑦ ᐊᑦᑕᑐᔨᐊᒥᓂᒃ ᐱᕙᑦᓕᐊᓂᕐᒃ ᐱᓇᓱᐊᕐᑎᓯᒍᑏᑦ ᐊᑐᕐᓱᒋᑦ ᐱᒍᑦᔭᐅᒋᐊᓕᓐᓂᓗ ᑭᐅᒪᑦᓯᐊᕈᑏᑦ ᑲᔪᓯᑎᑦᓯᐊᖕᖏᓐᓇᓕᒫᕐᓱᒋᑦ, ᓴᐳᒻᒥᖕᖏᓐᓇᓱᑎᒃ ᐃᓪᓗᕐᑯᑎᒥᓂᓗ ᑲᒪᑦᓯᐊᕐᓱᐊᕐᓂᑯᑦ.

ᐃᓪᓗᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᕈᑏᑦ ᓇᑯᕐᒪᑕ, ᐃᓪᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᑮᓇᐅᔭᓂᒃ ᐃᕐᖃᑐᐃᕕᑎᒍᕐᓱᑎᒃ ᐅᑎᕐᑎᓯᒍᓐᓇᓱᓯᒪᔪᑦ ᐋᕐᕿᖓᑦᓯᐊᖕᖏᑦᑐᓂᒃ ᓴᓇᒍᑎᕕᓂᕐᓂᒃ.

50 ᐃᓪᓗᔪᐊᑦ ᓄᑖᓂᒃ ᐃᒐᓛᓕᐅᕐᑕᐅᓕᐅᔪᑦ ᐃᕐᖃᑐᐃᕕᑎᒍᑦ ᐋᕐᕿᖃᑎᕈᒍᑎᓄᑦ ᐃᓚᐅᑎᑦᓗᒍ.

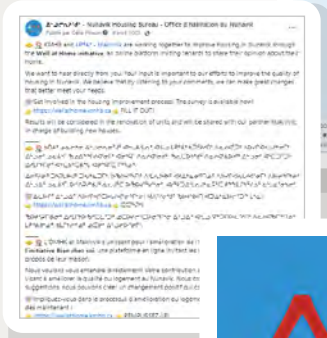
ᐱᑦᓗᑯᒋᐊᓕᓕᕆᔨᑦ ᐱᓇᓱᐊᕐᓂᒥᓄᑦ ᑐᓂᒪᔪᑦ

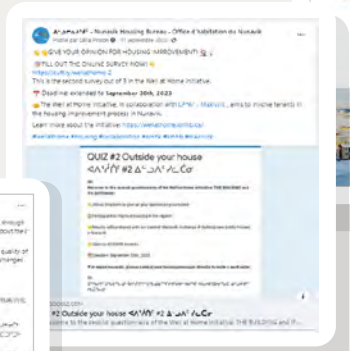
2022-ᖓᑎᑦᓗᒍ, ᐱᑦᓗᑯᒋᐊᓕᓕᕆᔨᑦ ᓄᓇᓕᓐᓂ ᐱᓇᓱᑦᑎᑖᖓᓚᐅᔪᔪᑦ ᓯᕐᑯᒥᓯᒪᔪᕐᓂᐊᓂᕐᒥᒃ ᓯᕗᕐᖏᓯᒪᒐᓯᐊᕐᓂᒥᒃ ᑲᒪᒋᔭᖃᕐᓂᐊᑎᑦᓗᒋᑦ. 2023-ᒥ, ᖃᐅᔨᓚᐅᔪᒍᑦ ᑲᒪᒋᔭᐅᒋᐊᓖᑦ ᑲᒪᒋᔭᐅᑦᓴᐅᑎᒋᓂᕐᓴᐅᖃᑦᑕᓕᕐᑎᓗᒋᑦ ᐅᑎᕐᑕᖃᖕᖏᓂᕐᓴᐅᓕᕐᓱᑎᑦᓗ. ᐱᑦᓗᑯᒋᐊᓕᓕᕆᔨᑦ 3,084-ᓂᒃ ᓯᔪᕐᖏᓯᒪᒍᑎᓂᒃ ᐱᓇᓱᐊᕐᓯᒪᔪᑦ ᐅᕐᕐᑰᓯᓴᐅᑎᓂᒃ, ᕿᓯᔪᓕᕆᓂᕐᓂᒃ ᓱᑦᓗᓕᓕᕆᓂᕐᒥᓗ, 1,860-ᖓᓚᐅᔪᕐᓱᑎᒃ 2022-ᒥ. ᐃᒥᖕᓂᖓᓄᑦ, ᐱᓇᓱᐊᕐᓂᕗᑦ ᒪᕿᕕᑦᓗᐊᑐᒥᒃ ᐳᕐᑐᓯᒋᐊᕐᓯᒪᔪᒃ ᓯᕗᓂᕐᒥ ᓴᓇᔭᐅᒋᐊᖃᕐᓴᕐᑐᓂᒃ ᓯᕗᕐᖏᓯᓂ.

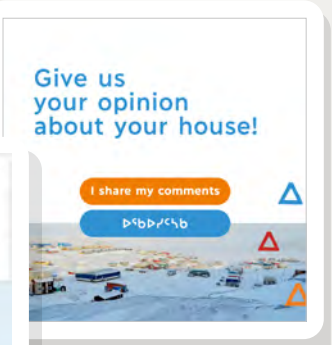
	2023	2022	ᐊᕐᔨᖏᖕᓂᐅᖕᖏᑦᑐᒃ
ᑲᑎᕐᓱᑦ ᑐᕐᓱᕐᐅᑎᐅᓯᒪᔪᑦ ᓴᓇᔭᐅᒋᐊᓖᑦ ᐊᑦᑕᐊᑐᖃᕐᑐᓂᑦ	23,022	25,574	ᐃᑭᑦᑕᒋᐊᕐᑐᑦ 10%
ᓴᓇᔭᐅᖏᕐᓯᒪᓕᕐᑐᑦ ᐅᑦᓗᐃᓈᕐᑕᐅᔪᕕᓂᑦ	65%	54%	ᐅᓄᕐᓱᒋᐊᕐᑐᑦ 11%
ᓴᓇᔭᐅᖏᕐᓯᒪᓕᕐᑐᑦ ᐅᑦᓗᐃᑦ ᖁᓂᑦ ᐊᑐᕐᓱᒋᑦ	22%	33%	ᐃᑭᑦᑕᒋᐊᕐᑐᑦ 11%

ᐊᓂᕋᓯᒪᑦᓯᐊᓂᖅ

ᐊᓂᕋᓯᒪᑦᓯᐊᓂᖅ ᐊᑦᑕᐊᖅᑦᑐᓂᒃ ᐊᐱᓯᓂᒃ ᐃᓚᐅᑎᑦᓯᔪᖅ ᓄᓇᖅᑦᑐᓕᒫᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᑦᓂᒧᑦ ᐊᓂᕋᖏᓐᓂᒃ ᐅᓇᑦᑕᒐᓯᑎᐅᑦᓯᓂᓗ ᑭᖑᒍᒪᑎᔭᖏᓐᓂᒃ.







IN

ᐱᕙᓪᓕᐊᓂᖅ ᐱᓇᓱᐊᕐᑎᓯᒍᑏᑦ

ᐱᕙᓪᓕᐊᓂᖅ ᐱᓇᓱᐊᕐᑎᓯᒍᑏᑦ 2011-ᒥ ᐱᒋᐊᕐᑎᑕᐅᓚᐅᕐᓯᒪᔪᑦ ᐃᓚᒋᐊᕈᑎᖏᑦ ᓄᐃᒻᒥᓯᑎᒃ ᓄᓇᕗᒻᒥ 14-ᓂ ᓄᓇᓕᖕᓂ 2012-ᖑᒍᑎᑦᑐᒍ. ᐱᖓᓱᓂᒃ ᐃᓚᒌᕆᐊᓪᓕᓯᒪᔪᖅ, ᐅᓪᓗᒥᒍᑦ ᐃᖏᕐᕋᑎᑕᐅᓲᖑᒍᖏᓐᓇᑐᓂᒃ:

- ᐃᓪᓗᓂᒃ ᓴᓇᒋᐊᕐᓯᐊᑏᑦ
- ᓄᓇᓕᒐᓂᒃ ᑲᒪᒋᔭᖃᕐᓯᐊᓂᖅ
- ᓇᓄᖅ ᑲᑎᒪᓂᐊᕈᓯᖃᕐᑎᓯᒍᑎᖏᑦ

ᐱᕙᓪᓕᐊᓂᖅ ᐱᓇᓱᐊᕐᑎᓯᒍᑏᑦ ᐃᒥᑦᑑᕗᖅ:

14
ᓄᓇᓖᑦ ᐱᒍᑦᔭᐅᔪᑦ

906
ᐃᓚᒌᑦ ᓇᓗᓐᑦᑕᐅᒍᑎᑖᕐᓯᒪᔪᑦ

1,746
ᐃᓚᒌᑦ ᐃᓚᐅᔪᑦ

ᓯᕗᒧᐊᕐᓯᐊᓗᓂ ᐱᒍᓐᓇᓯᓗᓂ

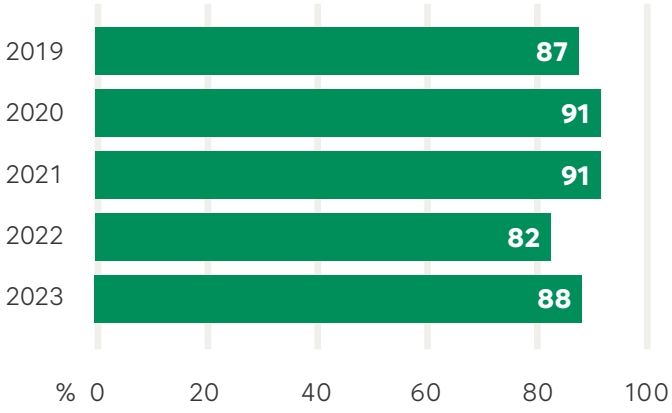
2023-ᖁᒍᑦᓗᒍ, ᑐᓴᒃᑲᑦᑕᐅᑎᒍᑦᑎᓂᒃ ᓄᑕᐅᓯᓕᕐᑎᓇᑕᐅᔪᒐᑦᑕ ᖃᓇᑕᐅᔭᑎᒍᓕᕐᑎᓯᒋᑦ ᐱᓇᓯᐊᑎᓂᒃ ᐱᓇᓯᐊᖃᑎᖃᕐᓯᑕ ᓄᓇᓕᓐᓂ 14-ᓂ, ᐱᒍᑦᑐᐅᒍᑏᑦ ᐱᕙᓪᓕᒋᐊᕐᓯᒋᑦ ᐱᓇᓯᑦᑎᑎᓐᓄᑦ ᐊᑦᑕᐊᖃᕐᑐᓄᑦᓗ. ᐃᑦᑐᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐊᑐᓕᕐᑎᓯᓯᒪᔪᑦ ᐊᒥᓱᒐᓚᓐᓂᒃ ᐸᕐᓇᓯᒪᒍᑎᓂᒃ ᐱᑐᐊᕐᑐᒥᒃ ᖃᓇᑕᐅᔭᕈᑏᑦ ᐱᐅᓯᑎᒋᐊᕐᓯᒋᑦ, ᖃᓇᑕᐅᔭᐅᑉ ᐱᑐᒍᑎᖓ ᓯᓚᕐᔪᐊᒧᑦ ᓱᑲᓯᑎᒋᐊᕐᓯᒍ, ᐃᑖᒐᐅᑏᑦᑎᑦ ᓲᖓᓯᑎᒋᐊᕐᓯᒋᑦ, ᖃᓇᑕᐅᔭᕈᑏᑦ ᓄᑕᐅᓯᓕᕐᓯᒋᑦ ᐊᑐᓕᕐᑎᓯᓯᒋᑦ ᖃᓇᑕᐅᔭᕈᑎᓂᒃ Microsoft 365-ᒥᒃ.

ᑕᒪᑐᒪ ᐊᑑᑎᓂᖓᒍᑦ ᖃᓇᑕᐅᔭᕈᑏᑦ ᓄᑕᐅᓯᓕᕐᑕᐅᓂᖓ ᐊᑦᑕᑐᔨᐊᕐᑎᓂᒃ ᑐᓴᐅᒪᖃᑎᖃᕐᓂᕗᑦ ᐱᕙᓪᓕᐊᒋᐊᕐᒥᔪᖅ ᐱᓇᓯᒍᑎᖃᓕᕐᓯᑕ ᖃᓇᑕᐅᔭᑎᒍᕐᑐᓂᒃ.

ᐃᑦᑐᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐱᓇᓯᐊᖃᑎᕐᑭᓇᓱᑦ ᐊᑦᑕᑐᔨᐊᒥᓂᒃ ᓄᓇᓕᓐᓂ 14-ᓂ ᐊᑦᑕᑐᐊᕈᑎᖕᒋᓐᓂᒃ ᐊᑭᓕᕐᑐᐃᑎᕐᓯᓂᒃᑯᑦ. ᖃᓂᒻᒪᐅᓇᖃᕐᑎᓗᒍ, ᐊᑭᑭᓕᕆᑎᓇᐅᑎᓂᒃ ᐊᑐᕐᑕᐅᑎᕐᓯᓚᐅᔪᒻᒥᔪᖅ. ᒐᒥᒐᓗᐊᕐᑎᓗᒍ 2022-ᒥ, ᐃᑦᑐᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐊᑦᑕᑐᔨᐊᒥᓂᑦ ᑐᑦᓯᔅᓇᓂᓯᓚᐅᔪᒻᒥᔪᑦ ᐊᑭᑭᓕᕆᑎᓇᐅᑎᑖᕈᒪᒍᑎᒃ ᐊᑦᓚᑦᑯᑎᒥᓂᒃ ᑐᓂᔨᑎᐊᖃᕐᓂᖏᓐᓂᒃ. ᐊᔪᐃᓐᓇᐅᔭᐅᒻᒪᓇᒐᓗᐊᕐᑎᓗᒍ "ᐊᑦᑕᑐᕈᑎᒥᓂᒃ ᐊᑭᓕᕐᑐᐃᓯᐊᓇᐊᖃᕐᓂᕗᑦ" ᐱᓇᓯᐊᑦᑕᐅᓂᖓ, ᑕᒪᓐᓇ ᐊᑐᕈᓐᓇᓯᐊᕐᓯᒪᖕᖏᑐᖅ. ᒐᒥᒐᓗᐊᕐᑎᓗᒍ, ᓄᑖᑦ ᑐᓴᒃᑲᑦᑕᐅᑎᒍᑏᑦ ᐊᑐᕐᓗᒋᑦ ᐱᒐᓯᐊᑦᓯᐊᓂᐅᒃᑲᑦᑕᓚᐅᔪᒍᑦ ᐅᑎᑖᓇᐊᖓᓂᒃ ᓂᓇᐅᑦᑐᒍᑦ.

ᐊᑦᑕᑐᕈᑎᓂᒃ ᐊᑭᓕᕐᑐᐃᑎᑦᓯᒍᑏᑦ ᐊᕐᕋᒍᓂ ᑕᓕᒪᓂ ᐊᓂᒍᕐᑐᓂ

(%-ᖁᑦ $ ᐊᑭᓕᕐᑦᓴᓕᐊᖓᓯᒪᔪᑦ)



ᑕᒪᑐᒪ ᐊᑑᑎᓂᖓᒍᑦ ᖃᓇᑕᐅᔭᕈᑏᑦ ᓄᑕᐅᓯᓕᕐᑕᐅᓂᖓ ᐊᑦᑕᑐᔨᐊᑦᑎᓂᒃ ᑐᓴᐅᒪᖃᑎᖃᕐᓂᕗᑦ

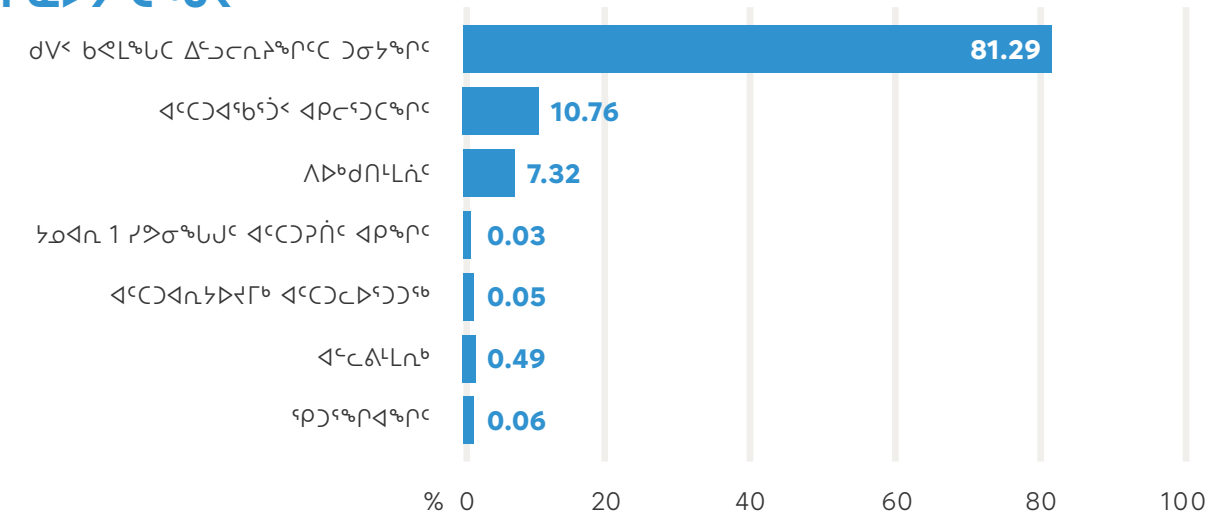
ᑲᑎᕕᒃ ᓄᓇᕗᑦᓂ ᐃᑦᑐᓕᕆᓂᕐᓯᒍᑦ ᐊᑦᓚᕕᒻᒪᓇᒃ
Kativik Municipal Housing Bureau
Office municipal d'habitation Kativik
Our goal is to ensure that you can live in a healthy home, comfortable and above all, safe.
KMHB Head Office
P.O. Box 1200
Kuujjuaq, J0M 1C0
(819)-964-2000
Toll free 1-833-229-2008
omhkativikmhb.qc.ca
facebook.com/kmhbqc
Follow your local KMHB office on Facebook:
KMHB-[Your village]
Payment Difficulties?
Together, we will find a solution.
Call the KMHB head office to make an agreement:
Toll free 1-833-229
Contact us
Akulivik 819-496
Aupaluk 819-491
Inukjuak 819-254
Ivujivik 819-922
Kangiqsualujjuaq 819-337
Kangiqsujuaq 819-338
Kangirsuk 819-935
Kuujjuaq 819-964
Kuujjuaraapik 819-929
Puvirnituq 819-988
Quaqtaq 819-492
Salluit 819-255
Tasiujaq 819-633
Umiujaq 819-331
How to pay your rent?
ᐊᑦᑕᑐᕈᑎᓂᒃ ᐊᑭᖓ
ᐊᑦᑕᑐᕈᑎᓂᒃ ᐊᑭᖓ ᑐᓴᒃᑲᓇᓂᒃ ᐃᑦᑐᓕᕆᓂᕐᓯᒍᑦ ᐊᑦᑕᑐᕈᑎᓂᒃ ᐊᑭᓕᕐᑐᐃᑎᑦᓯᒍᑏᑦ ᐊᑦᑕᑐᕈᑎᓂᒃ ᐃᑦᑐᓕᕆᓂᒃ
$113-ᒥᒃ
$1,289-ᓗᑦ
1-ᒥᑦ 6-ᓗᑦ ᖃᓇᕐᑕᑦ
ᐅᑯᐊᑕᒐᒃ ᐃᓚᐅᔪᑦ ᐊᑦᑕᑐᑎᑎᓂᒃ:
3 ᐃᑦᑐᓕᕆᓂᒃ ᐊᑦᑕᑐᕐᑐᑦ ᐱᓚᑦᓴᕐᑎᑦ ᐱᒻᒪᕕᑦ:
ᐊᑦᑕᑐᕈᑎᓂᒃ ᐊᑭᓕᕐᑐᐃᓂᒃ
ᑲᓇᕐᓂᒃ ᐃᓂᕐᓂᒃ
ᑲᓇᕐᓂᒃ ᐃᓂᕐᓂᒃ
ᑲᓇᕐᓂᒃᑐᑦᑕᑦᑐᑦᑕᑦᑐᑦᑕᑦ

ᑮᓇᐅᔭᖃᕐᑎᓯᒍᑏᑦ ᑮᓇᐅᔭᕐᑐᕈᑏᑦᓗ

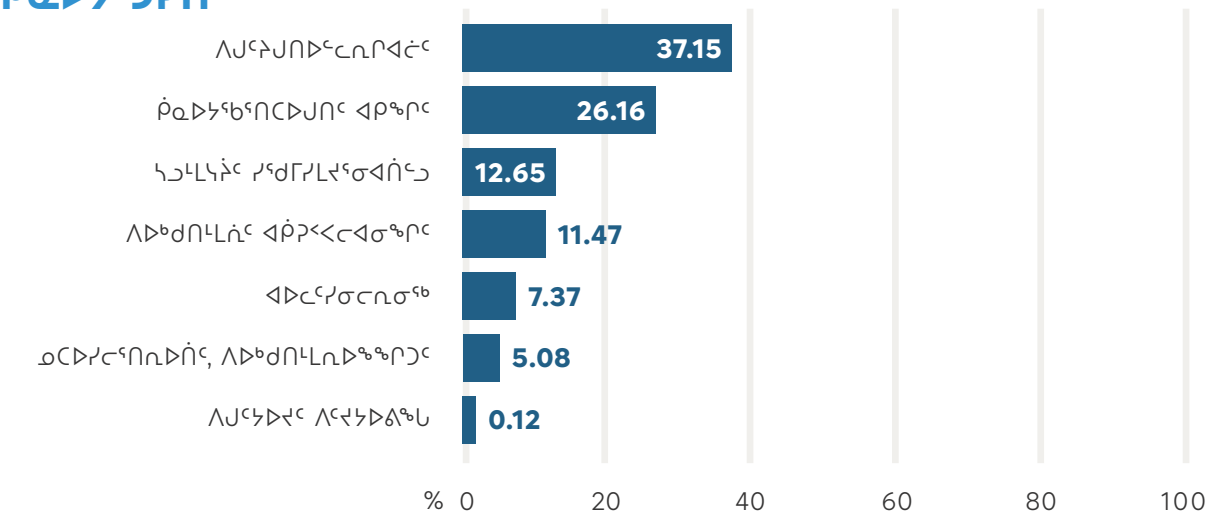
ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᒍᑎᑦᑎᓂᒃ ᓄᐃᕐᓯᕗᒍᑦ ᖃᑦᓕᑎᕐᓯᒪᔫᑎᑦᓗᒋᑦ ᐊᕐᕌᓂᑦᓂᒃ, ᑐᑭᓯᑎᕐᓯᒍᑎᑕᓕᖕᓂᒃ ᑭᓇᐅᔭᖃᕐᑎᑕᐅᒍᑎᑦᑎᓂᒃ ᑮᓇᐅᔭᕐᑐᕈᑎᑦᑎᓂᓪᓗ ᐳᓴᓐᑎᒍᕐᑎᓗᒋᑦ ᐃᖏᕐᕋᑎᑦᓯᒍᑏᑦ ᑲᑎᒍᑎᖏᓐᓂ.

ᑖᒃᑯᐊ ᓇᐅᑦᓯᑐᕈᑏᑦ ᑐᑭᓯᑎᑦᓯᒍᑎᐅᒐᓱᐊᕐᑐᖅ ᖃᓄᖅ ᐱᓇᓱᐊᕈᑎᑦᑎᓂᒃ ᐊᑐᓲᖕᒍᒻᒪᖕᒑᑦᑕ.

ᑮᓇᐅᔭᕐᑖᖕᒍᔪᑦ



ᑮᓇᐅᔭᕐᑐᕈᑏᑦ



ᑮᓇᐅᔭᕐᑯᑏᑦ ᑭᓇᐅᔭᕐᑐᕈᑎᕕᓃᓪᓗ ᑮᓇᐅᔭᖃᕐᑎᓯᒍᑎᒻᒪᕆᓐᓂᑦ ᐊᕐᕌᒍᒧᑦ 2023.

ᐃᓚᒋᓂᒃ ᐱᕈᕐᑎᓯᕐᓯᐊᓗᓂ

ᐱᓇᓱᖃᑎᖕᑦ ᐃᓚᒋᒐᕐᑎᒋᑦ. ᐃᕐᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ, ᐊᑕᐅᓯᐅᖃᑎᒌᕐᓯᐊᑐᒍᑦ ᓴᐳᒻᒥᖃᑎᒌᕐᓯᐊᓯᑕᓗ, ᐱᓇᓱᕝᕕᑎᓐᓂ ᐃᓂᖃᕐᑎᓯᕐᓯᐊᕐᓯᐊᕐᓯᑕ ᑲᒪᒋᐅᑎᕐᓯᐊᕕᒻᒥᒃ. ᐃᓂᖃᕐᓯᐊᓂᖅ ᐱᒐᓱᐊᕐᓂᓗ ᐅᕐᑯᒥᑦᑐᑰᓕᕈᑦᑕ ᐃᓂᑦᓴᓱᐊᖕᒍᕐᓯᓂ, ᑭᓯᐊᓂ ᑎᓕᔭᐅᓯᒪᒍᑎᑦᑎᓂᒃ ᐱᒐᓱᐊᕈᑎᒋᕐᓯᒍ ᐱᓇᓱᐊᖃᑎᒌᕐᓯᐊᓂᕐᑎᒍᑦ.

ᓄᓇᓕᑦᑎᓂ ᐱᓇᓱᕐᑎᑖᕐᓯᐊᕐᐸᑐᒍᑦ ᐱᓇᓱᕐᑎᖕᑦ ᑕᑯᕐᓯᐊᕐᑯᕐᓯᒋᑦ ᐱᓇᓱᒐᖃᕐᓂᒥᓂᒃ. ᑕᒪᓐᓇ ᐊᑐᕐᓯᒍᑦ ᓲᖕᒍᓯᐅᒥᑎᕐᓯᖃᑦᑕᑐᒍᑦ ᐱᓇᓱᐊᖃᑎᒌᓐᓂᑎᓐᓂᒃ ᓄᓇᓕᓐᓂ ᑭᖕᖕᒎᒪᒋᔭᐅᔪᑦ ᑲᒪᒋᔭᐅᕐᓯᐊᕈᓐᓇᕐᑯᕐᓯᒋᑦ.

ᐅᐱᕐᖓᒥ ᐱᓇᓱᕐᑦ

11

ᐃᓕᓐᓂᐊᑏᑦ

ᐱᓇᓱᕐᑎᑕᐅᓚᐅᔪᑦ ᑲᑎᕕᒃ ᓄᓇᓕᓕᒫᑦ ᐱᓇᓱᐊᕐᑎᓯᒍᑎᖕᒋᓐᓂᒃ ᐊᑐᕐᓯᑕ.

ᐱᓇᓱᑦᑐᓴᕐᓯᐅᓂᕐᒃ

ᑏᓯᒻᐱᕆ 2023-ᒥᓂᑦ ᐱᒍᓐᓇᓱᓯᒪᓚᐅᔪᒍᑦ

96%

9 ᐱᓇᓱᕐᑦ ᐃᓐᓄᒥᑦᑐᑑᓕᕐᑎᓗᒋᑦ 250-ᓂ ᐱᓇᓱᒐᕐᓂ ᐊᔪᕐᑐᕐᕋᕐᑕᒥᒃ

85

ᐱᓇᓱᕐᑦ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐃᕐᓗᓕᕆᔨᒃᑯᓂ ᐃᓐᓄᓯᒪᓕᕐᑐᑦ ᐊᕐᕌᒍᒥ.

ᐃᑲᔪᕐᑎᒌᑦ ᑯᐊᐸᒃᑯᑦ ᐱᓇᓱᐊᕐᑕᐅᔪᖅ

ᐃᕐᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐱᓇᓱᐊᖃᑎᖃᓱᖅ ᑎᒥᐅᔪᓂᒃ ᓴᓇᔨᐅᓂᕐᒥᒃ ᐃᓕᓐᓂᐊᑎᕐᓯᒍᑎᖃᕐᓂᒥᒃ ᐅᕕᒃᑲᓂᕐᓗ ᓄᕐᑎᑕᕐᓗᐊᓈᒃᑯᑎᐅᑎᕐᓗᒍ. ᑐᕌᖃᕐᑐᒍᑦ ᐊᒥᓱᖕᖕᒍᑎᕐᓯᒋᐊᕐᓂᒥᒃ ᐃᓄᓐᓂᒃ ᐱᓇᓱᕐᑎᑎᓐᓂᒃ.

ᐱᓇᓱᕐᑦᑐᓴᕐᓯᐅᓂᖅᖓ ᐱᓇᓱᕐᑐᓕᕆᕕᐅᑉ

ᑎᓕᔭᓯᒪᒍᑎᖃᕐᑐᒍᑦ ᐊᑐᓂᑦ ᓄᓇᓖᑦ ᐱᓇᓱᕐᑐᓕᕆᓂᕐᒥᒃ ᐊᔪᕐᑭᒋᐊᕐᑎᖃᕐᑯᕐᓯᒋᑦ, ᑐᑭᓯᒪᕐᓯᐊᓂᐊᕐᒪᑕ ᐊᑑᑎᕐᒪᕆᕐᑐᓂᒃ ᑭᖕᖕᒎᒪᒋᔭᖕᒋᓐᓂᑐ ᐊᑐᓂᑦ ᓄᓇᓖᑦ. ᒐᒥᓕᖕᖓᑎᕐᑐᒍ ᓄᓇᓕᓐᓂᒃ ᐱᒍᕐᔭᓯᐊᕐᓂᔭᐅᖃᕐᑕᑐᒍᑦ ᐱᓇᓱᖃᑎᖃᕐᓯᐊᓂᕐᔭᐅᓯᑕᓗ.

ᓄᓇᓕᓐᓂᒃ ᐱᕈᖅᑎᓯᕐᓯᐊᓗᓂ

“ᓄᓇᓕᓕᒫᖅ ᐃᓚᐅᒋᐊᖃᕐᐳᖅ...” ᑕᒪᓐᓇ ᓱᓕᕐᓚᕆᕐᑐᖅ ᓄᓇᓕᒻᒥ. ᐃᓪᓗᕗᑦ ᐊᓂᕐᕆᔭᐅᒻᒪᑦ ᐃᓚᒌᓄᑦ ᓇᔪᒐᖃᕐᑐᓄᑦ ᓄᓇᓕᓐᓄᓗ ᐊᕙᓗᔭᐅᒪᕐᓯᑎᒃ.

ᐱᓇᓱᐊᒻᒪᕆᓐᓂᑎᒍᑦ, ᐃᓚᒌᓂᒃ ᖃᐅᒪᕐᑯᕗᒍᑦ ᑐᑭᓯᒪᕐᓯᑕᓗ ᒐᒥᓐᓂᐊᑐᐊᕐᐸᑦ, ᓄᓇᓕᓐᓂᒃ ᐱᕈᖅᑎᓯᕆᐊᖃᕐᓂᑎᓐᓂᒃ, ᐃᓪᓗᑐᐃᓐᓇᐅᖕᒋᑦᑐᓂᒃ.

ᐱᓇᓱᐊᖕᒋᓐᓇᓕᒫᕐᑐᒍᑦ ᐃᓅᖃᑎᒌᑦ ᑮᓇᐅᔭᑎᒍᓪᓗ ᐱᕈᐸᓕᐊᑎᕐᓯᒐᓱᐊᕐᓂᒥᒃ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᓄᓇᓕᓐᓂ ᐊᑑᑎᔭᐅᔪᓂᒃ ᐱᓂᐊᕐᓂᐅᔪᓂᓪᓗ ᐊᑭᓛᖃᑎᐅᖃᑦᑕᓱᑦ.

ᐊᓂᕐᕋᖃᕐᓂᒥ ᖃᓄᐃᑦᑑᓂᖓ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᓄᓕᕆᓂᕐᑎᒍᑦ ᑐᓴᕐᑕᐅᑎᑦᓯᓂᖅ

ᖃᐅᔨᓴᕐᓂᒥᒃ ᐱᓇᓱᐊᖕᒋᓐᓇᓕᒫᕐᑐᒍᑦ ᐱᕙᓪᓕᕐᑯᑎᐅᒍᓐᓇᑐᓂᒃ ᓄᓇᕕᒻᒥ, ᕿᕙᓪᓕᒍᓯᓕᐅᕐᓂᑐᐃᓐᓇᐅᕆᖕᒋᑦᖓᒍᑦ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐃᓪᓗᓕᕆᓂᕐᒥᒃ ᐱᓇᓱᑦᑏᑦ, ᖃᕆᑕᐅᔭᑎᒍᑦ ᑭᓯᑦᓯᒍᑎᓂᒃ ᐊᑐᕐᕆᓱᑦ ᖃᐅᔨᓴᕐᓂᒥᒃ ᐱᕙᓪᓕᒋᐊᕐᑎᓯᓯᒪᔪᓂᒃ. ᐱᓇᓱᐊᖃᑎᒌᓐᓂᕗᑦ ᑐᑭᓯᒍᑎᑖᕐᕕᒋᕐᓯᐊᖃᑦᑕᑦᕗᑦ ᐃᑲᔪᕐᓯᔭᐅᓐᓇᑐᓂᒃ ᐅᕙᑦᑎᓄᑦ ᓄᓇᕕᒻᒥᐅᓄᓪᓗ.

ᐃᓅᖃᑎᒌᑦ ᑮᓇᐅᔭᑎᒍᓪᓗ ᒪᑭᒐᓱᐊᕐᓃᑦ

ᐃᓪᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐃᓚᐅᖕᒋᓐᓇᓲᑦ ᐃᓅᖃᑎᒌᑦ ᑭᓇᐅᔭᑎᒍᓪᓗ ᒪᑭᒐᓱᐊᕐᓂᓄᑦ. ᑕᒪᓐᓇ ᐱᓇᓱᖃᑎᖃᕐᓂᑎᓐᓂᒃ ᓲᖓᓯᑎᑦᓯᕆᐊᓲᖃ ᓄᓇᓕᓐᓂ ᓄᓇᓕᐅᓪᓗ ᑭᖕᖕᒍᒪᕆᔭᖕᒋᓐᓂᒃ ᐱᒐᓱᐊᕐᓯᐊᓂᕐᓴᐅᒍᑎᒋᕐᓯᑎᒍ ᐆᑦᑐᕐᐅᑎᒋᕐᓯᒍ ᑲᒪᔨᕐᓯᐊᖕᒍᓂᕐᐹᖃ ᐱᒐᓱᐊᕈᓯᕐᒥ.

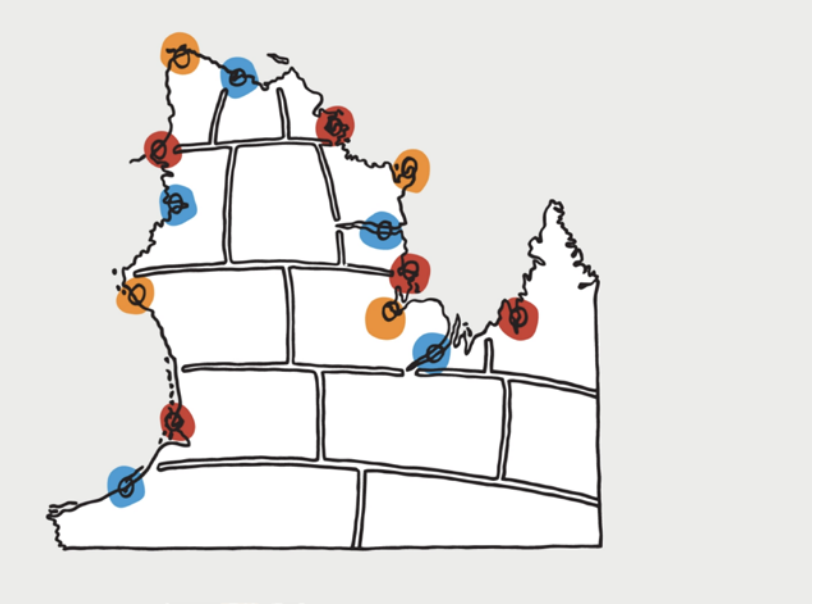
IN

ᐃᓕᕐᑭᓯᒃ

ᐊᕐᕌᒍᑕᒫᑦ, ᐃᑦᑐᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖓ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐊᑦᔨᖕᒍᐊᓂᒃ ᐱᓕᐅᑦᔨᑎᑦᓯᒍᑎᕐᑲᓱᑦ ᐅᑦᑐᕐᑯᑎᓃᑦᑐᓴᓂᒃ ᓄᐃᑕᑎᑦᓯᔪᓂᒃ ᐃᓄᐃᑦ ᐃᓅᓯᖕᒋᓐᓂᒃ ᐃᑐᕐᕐᑯᓯᖕᒐᓂᑦᑐ.

ᓱᒃᑯᓇᕐᑐᕐᑲᖕᖕᒋᑐᓂᒃ ᐱᓇᓱᐊᕈᑏᑦ

ᕐᑲᕈᒪᕐᑲᑎᑏᑦᓱᐊᓂᕐᒥᒃ ᐱᓇᓱᐊᕐᑕᑎᓐᓄᑦ ᐃᓚᐅᑎᑦᑐᒍ ᕐᑲᕈᑕᐅᔭᒃᑯᑦ ᐊᐅᑦᓚᑎᑦᓯᕕᕐᑲᓱᖕᒍᒻᒥᔪᒍᑦ ᐊᑦᑕᑐᔨᐊᑦᑎᓂᒃ ᐱᓇᓱᐊᕐᑲᑎᑦᑎᓂᑦᑐ ᕐᑯᕕᐊᓱᕝᕕᓱᐅᑦᓱᐊᕐᑯᔨᒍᑎᓂᒃ, ᓱᑯᑦᓴᔭᕐᑐᖕᒋᓐᓂᓴᐅᑦᓱᑦ ᐊᕙᑎᒧᑦ ᐱᐅᓂᕐᓴᐅᒪᑦ.



ᐃᑦᑐᕐᑲᕐᓂᐅᑉ ᓇᑦᓕᐅᓂᕐᓯᐅᑕᕕᖕᒐ

ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐃᑦᑐᓕᕆᔨᒃᑯᓂ, ᐊᕐᕌᒍᑕᒫᑦ ᓇᑦᓕᐅᓂᕐᓯᐅᓱᖕᒍᔪᒍᑦ ᐃᑦᑐᕐᑲᕐᓂᒥᒃ ᓇᑯᕐᒦᕈᑎᑦᓯᒍ ᐊᑦᑕᑐᔨᐊᑦᑎᓄᑦ ᑲᒪᑦᓯᐊᓂᖕᒋᓐᓄᑦ ᐊᓂᕐᕋᒥᓂᒃ.

ᐃᓚᒋᑦ ᖃᐅᒪᑎᕐᓗᒋᑦ

ᐃᓗᖃᕐᑎᓯᓂᖅ ᐃᓗᒥᒃ ᑐᓂᔨᓂᑐᐃᓐᓇᐅᖏᑦᑐᖅ; ᐃᓚᒋᓂᒃ ᐊᓂᕋᑖᕐᑎᓯᓂᖅ. ᑖᓐᓇ ᐱᔭᕇᓐᓇᓯᖃᑦᑕᑕᕗᑦ ᐱᓇᓱᐊᖃᑎᖃᕐᓂᑯᑦ ᓄᓇᓕᓐᓂ ᑎᒥᐅᔪᓂᒃ ᐱᓇᓱᐊᖃᑎᒋᕐᓱᒋᑦ ᐃᓗᖃᕐᓂᒥᒃ ᐊᑦᑕᓇᖅᑭᑐᓂᒃ ᓄᓇᓕᓐᓂ. ᐱᕙᓪᓕᐊᓂᐅᑉ ᐱᓇᓱᐊᑦᑕᐅᓂᖅᓴᒍᑦ ᐱᓚᒋᓂᒃ ᐱᑐᑦᑎᓯᓯᒪᔪᒍᑦ, ᐃᓅᕕᖓ ᐱᕙᓪᓕᒋᐊᕐᓱᒍᑦ ᐃᓅᓯᑦᓱᐊᖅᒍᓂᖅᓴᒥᒃ ᕿᑦᓚᑐᐃᒍᑎᖃᕐᓱᑦ. ᑖᒃᑯᐊ ᐱᓇᓱᐊᑦᑎᓯᒍᑏᑦ ᑐᖅᖓᕕᑦᓚᕆᐅᖃᑦᑕᑐᑦ ᓄᓇᓕᒻᒥ ᐃᓂᖃᕐᑎᓯᓂᕐᒥᒃ, ᓯᕐᑯᑦᑎᐊᖃᕐᑎᓯᑦᒐᓕᓂᕐᒥᒃ ᐱᓇᓱᐊᖃᑦᑕᓱᑎᑦᓗ ᓇᓄᖅ ᐊᕕᑦᑕᓱᓂ ᐃᓕᓐᓂᐊᕕᓐᓄᑦ ᐊᕐᕌᑎᒥᑦᓗ ᐱᓇᓱᑦᑎᓂᒃ ᖃᐅᔨᑎᑦᓯᓂᐅᑦᓱᓂ ᓄᓇᓕᓐᓄᑦ.

ᐃᓅᕕᖃᕐᓂᖅ ᓄᓇᕕᒻᒥ

ᐊᐅᓚᑦᓯᓂᖅ ᐃᑦᓗᓕᕆᓂᕐᒥᒃ ᓄᓇᕕᒻᒥ, 55 ᐃᑳᖓᔫᑉ ᑕᕐᕋᖓᓃᑦᑐᓂᒃ, ᖃᐅᑕᒫᑦ ᐱᓇᓱᐊᕋᑦᓴᖃᖃᑦᑕᑐᖅ ᓵᖅᖓᒋᐊᓕᓐᓂᒃ. ᐊᑐᓂᑦ 14 ᓄᓇᓖᑦ ᓄᓇᖃᕐᓱᑎᒃ ᐊᖏᔪᕐᔪᐊᒥᒃ 443,000 km² ᓄᓇᓕᓐᓂ ᐊᑦᓚᕕᑦᑎᓄᑦ ᐱᒍᑦᔭᐅᓱᑎᒃ, ᐊᕐᕌᑎᑎᒍᑦ ᐱᑐᑦᓱᒪᐅᑎᒐᑎᒃ - ᖃᖓᑦᑕᔫᒃᑯᑦ ᐅᒥᐊᒃᑯᓗ ᑭᓱᐊᓂ ᐅᐸᑦᑕᐅᒍᓐᓇᓱᑎᒃ. ᓄᓇᖓᑕ ᐊᖏᔫᓂᖓ, ᓱᑕᖓᑕ ᐱᔭᕇᓃᑑᓂᖓ ᐊᑦᔨᐅᖏᑦᑐᒥᑦᓗ ᐃᖏᑦᑕᑎᑦᓯᒍᑎᖏᑦ ᖃᑦᓗᓈᑦ ᕗᓇᖓᓃᑦᑐᓄᑦ ᐊᑦᔨᐅᖏᑦᑐᑦ, ᐊᓯᖃᕐᒥᓱᑎᒃ ᐱᔭᕇᓃᓕᐅᕈᑎᐅᒻᒥᔪᓂᒃ ᓄᑕᐅᓯᓕᕐᑎᓇᓂᐅᑭᐊᓕᓐᓂᒃ ᐸᕐᓇᓕᕐᒪᑕ ᓴᕐᕕᕈᐸᕐᑐᓂᒃ, ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐃᑦᓗᓕᓇᔨᒃᑯᑦ

ᑐᑭᒧᐊᕐᓂᖅ 1

ᐱᒍᑦᑕᒍᓯᖃᕐᓂᖅ - ᐃᓗᕐᑯᓯᖕᒐᓂᒃ ᐃᓱᒪᒋᔭᖃᑦᓯᐊᑐᓂᒃ

ᑐᕌᖕᒋ

1.1 ᐱᒍᑦᔭᐅᔫᑦ ᐊᑑᑎᔭᖕᒋᓐᓂᒃ ᑐᑭᓯᒪᑦᓯᐊᓂᖅ ᓇᓗᓇᕈᓐᓂᑎᑦᓯᓂᑦᑐ ᐱᓇᓱᐊᖃᑎᒌᓐᓂᖕᒐᓂᒃ

1.2 ᐊᑦᑕᐊᖃᕐᑐᓂᒃ ᐅᖃᖃᑎᕐᕿᓐᓇᓂᖅ

ᐊᐅᓚᑦᔭᕆᐊᕈᑎ 1.1

- ᐱᖕᖕᒍᑎᑦᓯᓂᖅ ᐊᑐᓕᑦᑎᓯᓂᑦᑐ ᐱᒍᑦᔭᐅᔫᑦ ᐊᐱᕆᔭᐅᒍᑎᖕᒋᓐᓂᒃ ᖃᐅᔨᒪᒍᑎᑦᔭᐅᑎᑦᑐᒋᑦ ᐱᒍᑦᔭᐅᔫᑦ ᐊᑑᑎᔭᖕᒋᓐᓂᒃ

- ᑐᑭᓯᑦᓯᐊᓂᖅ ᐱᑦᔭᐅᔫᑦ ᐊᑑᑎᔭᖕᒋᓐᓂᒃ ᑐᑭᓯᓇᑦᑎᓯᓂᑦᑐ ᐊᐅᓚᑦᔭᕆᐊᕈᑎᐅᒋᐊᓚᓐᓂᒃ ᓯᕗᓂᑦᒥ ᐊᑑᑎᔭᖕᒋᑦ ᓇᓗᓇᖕᖕᒋᓂᑦᔭᐅᑦᑯᑦᑐᒋᑦ

- ᐃᑦᑐᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐊᑦᓚᕕᖕᒐ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐱᓇᓱᑦᑎᖕᒋᑦ ᐃᓚᓐᓂᐊᑎᑕᐅᓗᑎᒃ ᐱᒍᑦᔨᔭᒥᑕ ᐊᑑᑎᔭᖕᒋᓐᓂᒃ ᐊᐅᓚᑦᓯᒍᑎᓂᑦᑐ

ᐊᐅᓚᑦᔭᕆᐊᕈᑎ 1.2

- ᑐᑭᓯᓇᑦᑎᓯᑦᓯᐊᓂᖅ ᑐᔭᑦᑎᓯᒍᑎᐅᒋᐊᓚᓐᓂᒃ, ᐊᒻᒪᓗ ᖃᓄᖅ ᓇᓂᓗ ᑐᔭᐅᒪᑎᑦᓯᓂᖅ ᐊᑦᑕᐊᖃᕐᑐᓂᒃ

- ᐋᕐᕿᒋᐊᕆᓂᖅ ᐊᑦᕋᒍᑕᒫᑦ ᑐᔭᑦᑎᓯᒍᑎᓂᒃ ᐃᓚᓐᓂᐊᑎᑦᓯᒋᐊᑦᓚᒍᑎᒋᓗᒋᑦ ᑐᔭᐅᒪᑎᑦᓯᒍᑎᒋᓗᒋᑦᑐ ᐊᑦᑕᐊᖃᕐᑐᓂᒃ

- ᓄᑕᐅᓯᓚᑦᑕᐅᓗᑎᒃ ᖃᕆᑕᐅᔭᒃᑯᑦ ᑐᑭᓯᒪᒍᑏᑦ ᐊᑦᑕᐊᖃᕐᑐᑦ ᑐᔭᐅᒪᑦᓚᕆᐊᓚᖕᒋᓐᓂᒃ ᑐᔭᐅᒪᑎᑦᓯᒍᑎᐅᓗᑎᒃ

- ᐊᑦᑕᐊᖃᕐᑐᓂᒃ ᑐᔭᐅᒪᑎᑦᓯᓯᐊᕐᓂᔭᐅᓂᖅ

ᑐᕌᖕᒋ 2

ᑐᑭᓯᒪᑦᓯᐊᓂᒃᑯᑦ ᐃᓱᐊᕐᓂᔭᓂᒃ ᐃᓂ ᖃᕐᑎᓯᓂᖅ

ᑐᕌᖕᒋ

2.1 ᐃᖕᒋᕐᕿᑎᑦᓯᒍᑏᑦ ᓄᑦᓚᑎᑦᓯᐊᓗᒋᑦ ᐱᒍᑦᔨᔭᑦᑎᓂᒃ ᓱᕐᕿᓯᐊᕐᑐᑦ

2.2 ᐱᓇᓱᐊᕐᑕᐅᒋᐊᓚᖕᓂᒃ ᐅᓇᑦᒐᑕᐅᓯᒪᔪᓂᒃ ᐱᓇᓱᐊᕐᓂᖅ ᐱᐅᓚᓂᐊᒐᕐᓂᒃ ᑭᓯᑦᓯᓂᖅ, ᓴᓇᔭᐅᒋᐊᓖᑦ, ᐃᑦᓗᐃᑦ ᐃᓄᖃᖕᖕᒋᑐᑦ

2.3 ᓯᕗᑦᓚᐅᔨᓂᖅ ᖃᕆᑕᐅᔭᒃᑯᑦ ᑭᓯᑦᓯᒍᑎᐅᒋᐊᓚᖕᓂᒃ ᑐᑭᓯᒪᒍᑎᑦᓴᑦ ᐋᕐᕿᖕᒐᓯᑦᓯᐊᓗᑎᒃ

ᐊᐅᓚᑦᔭᕆᐊᕈᑎ 2.1

- ᐊᔪᐃᖕᓇᕈᑎᐅᔪᑦ ᓴᖕᒍᑎᑦᓗᒋᑦ ᐱᓇᓱᒍᑏᑦᓗ ᓴᓇᔭᐅᒋᐊᓖᑦ ᐊᑯᓂ ᐅᑕᕐᕿᓚᑦᑐᑦ ᐱᓇᓱᐊᕐᑕᐅᕕᑦᓴᑖᑦᑎᓗᒋᑦ

- ᓯᕗᖅᑮᓯᒪᒍᑏᑦ ᓯᑦᑯᒥᓯᒪᔪᑦᓂᐊᓂᕐᒧᑦ ᐱᕙᓚᑦᑎᒋᐊᕐᓗᒋᑦ ᑭᖕᖕᒎᒪᒋᔭᐅᔪᑦ ᒪᓚᑦᓯᒋᑦ

ᐊᐅᓚᑦᔭᕆᐊᕈᑎ 2.2

- ᐅᓇᑕᒐᓂᖅ, ᐃᓂᓪᓗᓂᖅ ᐱᕙᓚᑦᑎᑦᓯᒋᐊᕐᓂᓗ ᐱᓇᓱᐊᕐᑕᐅᔪᓂᒃ

- ᐱᕙᓚᑦᑎᐊᕈᑎᑦᓴᓂᒃ ᐊᑦᓚᖕᒍᑦᑎᓯᓂᖅ ᐊᖕᒋᔪᓄᑦ/ᐸᕐᓇᓯᒪᒍᑎᓂᒃ ᓱᕐᖑᒪᓇᓚᖕᒐᔪᓂᑦᔫᓃᑦ ᐱᓇᓱᐊᕐᑕᐅᔪᓂᒃ

- ᐅᓄᕐᓯᒋᐊᓇᓂᖅ ᑎᒥᐅᔫᑦ ᐱᒐᓱᐊᕐᓯᐊᓂᖕᒐᓂᒃ ᐊᑐᓕᑦᑎᓯᓂᒃᑯᑦ ᐱᕙᓚᑦᑎᑦᓯᒐᓱᐊᕈᔫᑦ ᐊᑐᕐᓗᒋᑦ

ᐊᐅᓚᑦᔭᕆᐊᕈᑎ 2.3

- ᐱᐅᓚᓂᐊᕐᑦ ᑭᓯᑕᐅᑦᓯᐊᓗᑎᒃ ᓄᓇᓚᓐᓂ (ᐱᕙᓚᑦᑎᑦᓯᒋᐊᕈᑎᓄᑦ ᐃᓚᐅᑎᑦᓗᒍ)

ᑐᑭᒧᐊᕐᓂᖅ 3

ᐃᓪᓗᖃᑦᓯᐊᓂᕐᒥᒃ ᐱᒍᑦᔨᔨᖅᖅᒍᓂᖅ ᓄᖅᒍᑦᑕᖅᑭᑦᑐᓂᒃ ᑐᑭᓯᒪᑎᑦᓯᔨᐅᓗᓂᓗ

ᑐᕌᖏᑦ

3.1 ᓄᓇᕕᒻᒥᐅᑦ ᐊᑦᑕᑐᕐᑏᑦ ᑭᖅᖅᒎᒪᑭᔭᖅᑭᑦ ᐅᓇᑕᒡᒐᓗᑭᑦ ᐃᓪᓗᖃᕐᓂᑯᑦᓗ ᐱᕕᖃᕈᓐᓇᓂᖅᑭᑦ

3.2 ᐃᓪᓗᓂᒃ ᒪᓂᔨᓕᐅᒥᓗᑎᒃ ᑲᖅᑮᑭᔭᖃᕐᑐᓗ ᐱᓇᓱᐊᖃᑎᐅᓗᑎᒃ ᐃᓪᓗᖃᕐᓂᒥ ᐱᔭᕐᓃᓕᐅᕈᑎᐅᔪᓂᒃ ᓵᖅᖅᒐᓱᒍᑎᐅᑎᑦᓗᒍ

3.3 ᐱᓇᓱᐊᖃᑎᑖᕐᓂᖅ ᖃᐅᔨᒪᔪᒻᒪᓇᓐᓂᓗ ᐱᑐᖃᑎᖃᕐᓂᖅ ᓱᕐᖑᓱᐊᕐᓂᖅ ᐊᒥᓱᖅᖅᒍᕐᑯᑦᓗᒍ

ᐅ ᐊᐅᓚᑦᔭᕆᐊᕈᑎ 3.1

- ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐃᓪᓗᐃᑦ ᑭᖅᖅᒍᒪᑭᔭᐅᔪᑦ ᑐᑭᓯᓇᓕᕐᑎᑕᐅᕐᓯᐊᓗᑎᒃ: ᖃᑦᓯᐅᓂᖅᑭᑦ ᖃᓄᐃᑦᑐᓂᒃ ᑭᖅᖅᒎᒪᑦᓯᓂᖅᑭᑦ ᐊᑐᓂᑦ ᓄᓇᓕᓐᓂ
- ᑲᖅᑮᑭᔭᖃᕐᑐᓄᑦ ᐃᑲᔪᕐᑕᐅᓗᑎᒃ ᓴᐳᒻᒥᔭᐅᓗᑎᒃ ᐃᓪᓗᓄᑦ ᑭᖅᖅᒎᒪᓇᕐᑐᓄᑦ ᐊᑑᑎᔭᐅᔪᓄᕐᓗ ᐅᓪᓗᒥ

ᐅ ᐊᐅᓚᑦᔭᕆᐊᕈᑎ 3.2

- ᐊᒥᓱᖅᖅᒍᑎᑦᓯᑭᐊᕐᓂᖅ ᐱᕈᕐᑎᓯᓂᕐᓗ ᐃᓪᓗᓕᕆᐅᑎᑦᑎᓂᒃ ᐊᑭᑐᔫᖅᑭᑐᓂᒃ, ᑯᐊᐸᖃᑎᑖᓐᓂᖅ, ᐊᑦᑕᑐᐊᕆᓗᒍ ᓂᐅᕕᕈᓐᓇᓂᖅ
- ᓯᕗᓕᕐᓂᖅ ᐅᓇᑕᒡᒐᑕᐅᓯᒪᔪᓂᒃ ᐱᕈᕐᑎᓯᑭᓯᐊᕈᑎᓂᒃ
- ᐱᖅᖅᒍᑎᑦᓯᓂᖅ ᐊᑐᓕᕐᑎᓯᓂᕐᓗ ᓴᐳᒻᒥᔨᖅᖅᒍᕈᓐᓇᓂᕐᒥᒃ ᐃᓪᓗᐃᑦ ᐱᖅᖅᒍᑎᑕᐅᓂᖅᑭᓐᓄᑦ

ᐅ ᐊᐅᓚᑦᔭᕆᐊᕈᑎ 3.3

- ᓲᖅᒍᓯᑎᑦᓯᑭᐊᕐᓂᖅ ᐱᓇᓱᐊᖃᑎᖃᕐᓂᑎᓐᓂᒃ ᑯᐯᑉ ᑲᕙᒪᖅᒐᑕ ᐃᓪᓗᓕᕆᔨᖅᑭᓐᓂᒃ SHQ, ᑲᑎᕕᒃ ᓄᓇᓕᓕᒫᑦ ᑲᕙᒪᖅᒐᓂᒃ ᒪᑭᕝᕕᑯᓐᓂᓗ
- ᐱᖅᖅᒍᑎᑦᓯᓂᖅ ᐱᓇᓱᐊᖃᑎᖃᕐᓂᒥᒃ ᑮᓇᐅᔭᒃᑯᕕᓐᓂᒃ

ᑐᕌᖏᑦ

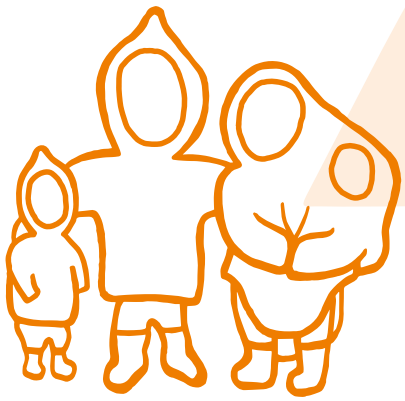
4.1 ᐱᕕᑦᓴᖃᕐᑎᓯᓂᖅ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᑲᒪᔨᐅᓂᕐᒥᒃ ᐊᐅᓚᑦᔭᔨᐅᓂᕐᒥᓗ

4.2 ᐅᓄᕐᓯᑭᐊᕆᓂᖅ ᐱᓇᓱᑦᑎᓂᒃ ᐱᒍᓐᓇᓱᐊᕐᑐᓂᒃ ᓵᑕᑦᓴᐅᒍᓐᓇᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᓄᓇᓕᒻᒥᒃ ᐃᓚᐅᑎᑦᓯᓂᖅ

4.3 ᐱᓇᓱᑦᑎᓂᒃ ᓄᓇᓕᓐᓂ 14-ᓂ ᐱᑐᖃᑎᑖᑦᑎᓯᓂᖅ ᑐᓴᐅᒪᖃᑎᑖᑦᓯᐊᓂᒃᑯᑦ

ᐅ ᐊᐅᓚᑦᔭᕆᐊᕈᑎ 4.1

- ᐱᓇᓱᑦᑎᓴᕐᓯᐅᖃᑎᖃᕐᓂᖅ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐱᓇᓱᐊᖃᑎᐅᔪᓂᒃ
- ᐋᕐᕿᓯᐃᓂᖅ ᐱᓇᓱᐊᕐᓂᓗ ᑐᑭᓯᓇᕐᓯᐊᑐᓂᒃ ᓵᖅᖅᒐᓴᖃᕐᓗᑎᒃ ᐃᓄᐃᑦ ᐊᐅᓚᑦᔭᓂᓕᕆᓂᕐᒥ ᐱᓇᓱᐊᕐᑐᑦ ᑲᒪᔨᐅᔪᑦᔫᓐᑦ ᐊᒥᓱᖅᖅᒍᓕᐅᒥᕐᑯᓗᑦ
- ᑮᓇᐅᑦᔭᓵᑦ ᐋᕐᕿᑭᐊᕐᓕᐅᓗᑎᒃ ᐱᓇᓱᑦᑎᑦ ᐳᕐᑐᓱᕙᑦᓕᐊᒍᑎᑦᓴᑖᕐᓂᐊᒪᑕ



IN

ᑐᑭᒧᐊᕐᓂᖅ 4 – ᑲᔪᓯᔪᖅ

ᓯᕗᓪᓕᐅᔾᔨᓂᖅ ᑎᒥᐅᔫᑉ ᐱᕈᕐᐸᓕᐊᒋᐊᖃᕐᓂᖕᒐᓂᒃ ᐱᓇᓱᑦᑏᓗ ᐊᑑᑎᔭᖕᒋᓐᓂᒃ

ᑐᑭᒧᐊᕐᓂᖅ 5

ᐃᓱᒪᓗᒋᔭᖃᑦᓯᐊᓂᖅ ᐊᑑᑦᓯᐊᕈᓐᓇᑐᓂᒃ ᐱᕈᕐᑎᓯᓂᕐᒥᒃ ᓯᓚᐅᑦᓗ ᐊᓯᑦᔨᐸᓪᓕᐊᓂᖕᒐᓂᒃ

ᐊᐅᓚᑦᔭᕆᐊᕈᑎ 4.2

- ᑐᕋᒐᓕᐅᕐᓗᑎᒃ ᓯᕐᑯᒥᓯᒪᔪᕐᓂᐊᑏᑦ ᓯᕗᓕᕐᑎᖕᒐ ᐃᑦᓗᓕᕆᔨᒃᑯᓗ ᑲᒪᔨᒻᒪᕆᖕᒐ ᐊᑕᐅᑦᓯᑰᓕᐅᒥᑎᒋᐊᕐᓗᒋᑦ ᐱᓇᓱᐊᕐᑕᖕᒋᑦ
- ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐃᑦᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᑲᒪᔨᒻᒪᕆᖕᒋᑦᑕ ᐱᓇᓱᒍᑎᖕᒋᑦ ᐅᑎᕐᑎᑕᐅᓗᑎᒃ ᑐᕋᒐᓕᐅᕈᑏᑦ ᐱᓇᓱᒐᑦᓴᓕᐅᕈᑏᑦ
- ᐊᑐᓕᕐᑎᓯᓗᑎᒃ ᑲᔪᓯᔪᒥᒃ ᐱᓇᓱᑦᑏᑦ ᐱᒋᐅᕐᓴᔭᐅᒋᐊᓪᓛᕈᑎᑦᓴᖕᒋᓐᓂᒃ ᐃᓕᓐᓂᐊᑎᑦᓯᒍᑏᑦ nano ᐊᑐᕐᓗᒋᑦ
- ᐱᓇᓱᑦᑏᑦ ᐱᕈᕐᐸᓕᐊᒍᑎᑦᓴᖕᒋᑦ ᑐᕋᒐᓕᐅᕐᓗᒋᑦ ᑲᒪᔨᒻᒪᕆᓐᓄᑦ ᐱᓇᓱᐊᕐᓂᖕᒐ ᑐᖕᖕᒐᕕᒋᓗᒍ
- ᐱᓇᓱᑎᑦ ᐃᓇᖕᒋᑦᑎᑖᕆᐊᖃᕐᓂᖕᒋᑦ ᐸᕐᓇᓱᐊᕐᓗᒋᑦ ᐃᓇᖕᒋᑦᑎᒋᒐᔭᕐᑕᖕᒋᓐᓂᒃ

ᐊᐅᓚᑦᔭᕆᐊᕈᑎ 4.3

- ᐱᓇᓱᑦᑎᑖᕐᓂᒥ ᓱᖕᒋᐅᓯᔭᓂᕐᒥᒃ ᓲᖕᒍᓯᑎᑦᓯᒋᐊᕐᓗᑕ ᐃᓗᕐᑯᓯᕐᒥᒃ ᐃᓕᓐᓂᐊᑎᑕᐅᑎᕐᓗᒋᑦ ᐃᓄᑐᐃᓐᓇᐅᖕᒋᑦᑐᑦ
- ᑲᒪᔨᒻᒪᓈᑦ ᐱᓇᓱᑦᑎᓂᒃ ᑐᑭᓯᒪᕐᑲᑎᕐᑲᑦᓯᐊᓗᑎᒃ
- ᕿᑦᓚᑐᐃᒍᑎᕐᑲᕐᓗᑕ ᐱᓇᓱᐊᕐᕕᑎᓐᓂ ᐃᓗᕐᑯᓯᕐᒥᒃ ᒪᑯᓂᖕᒐ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐃᑦᓗᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᐱᒻᒪᕆᐅᔪᕐᑯᑎᖕᒋᑦ, ᐃᓗᕐᑯᓯᕐᑲᑎᑖᖕᖕᒋᑐᑦ ᑕᐅᕐᓱᕐᑲᑎᑖᕐᓗᑎᒃ ᐃᓕᓐᓂᐊᑎᑦᓯᓗᑕᓗ ᓄᓇᕕᒃ ᓱᓇᐅᒻᒪᖔᑦ ᐃᓄᐃᑦᓗ ᐃᓗᕐᑯᓯᖕᒐ

ᐊᐅᓚᑦᔭᕆᐊᕈᑎ 5.1

- ᐃᑦᓗᐃᑦ ᓯᕐᕋᑕᐅᕐᓗᐊᓈᒃᑯᑎᑦᓴᖕᒋᓐᓂᒃ ᓯᓚᐅᑦ ᐊᓯᑦᔨᐸᓪᓕᐊᓂᖕᒐᓄᑦ ᐱᓇᓱᑎᑦᓴᓕᐊᕆᓗᒍ
- ᑲᑎᒪᑲᑦᑲᑦᑕᓗᑎᒃ ᐱᓇᓱᐊᖃᑎᐅᔪᓕᒫᓂᒃ ᑐᓴᐅᒪᑎᑦᓯᓯᐊᕐᓗᑎᒃ ᐃᑦᓗᓕᕆᓂᕐᒨᓕᖕᒐᔪᓕᒫᓂᒃ
- ᓱᑯᐃᔪᓂᕐᑎᒍᑦ ᖃᐅᔨᓴᕐᑏᑦ ᐱᓇᓱᐊᖃᑎᐅᓗᑎᒃ ᐋᕐᕿᕈᑎᑦᓴᓱᐅᖃᑎᒋᓗᒋᑦ
- ᐅᓇᑦᓴᓗᑎᒃ ᐊᐅᓚᑦᔭᕆᐊᕈᑎᑦᓴᓂᒃ ᐱᕙᓪᓕᑎᑦᓯᒋᐊᕐᔭᕐᑐᓂᒃ ᓯᓚᐅᑦ ᐊᓯᑦᔨᐸᓪᓕᐊᓂᖕᒐᑕ ᓱᕐᒍᓯᑎᖕᒋᓐᓂᒃ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐃᑦᓗᓕᕆᔨᓄᑦ ᐊᑦᑕᐊᖃᕐᑐᓄᑦᓗ

ᐊᐅᓚᑦᔭᕆᐊᕈᑎ 5.2

- ᐱᓇᓱᐊᕐᕕᐅᔪᒥ ᐱᖕᖕᒍᑎᑦᓯᓗᑎᒃ ᐱᕈᕐᐸᓕᐊᑎᑦᓯᓂᕐᒍᑦ ᒪᓕᒐᐅᓂᐊᕐᑐᓂᒃ
- ᓯᑯᑦᔭᔭᓂᒃ ᐊᑐᕈᓐᓄᑎᑦᓯᒐᓱᐊᕐᓗᑎᒃ ᐱᓇᓱᐊᕐᕕᐅᔪᒥᒃ
- ᑲᑎᖕᖕᒐᔨᑖᕐᓗᑎᒃ “ᓴᓗᒪᔪᓂᒃ” ᐱᓇᓱᐊᕐᑎᓯᓂᕐᒍᑦ ᑲᑎᖕᖕᒐᔨᐅᓂᐊᕐᑐᓂᒃ ᑎᒥᐅᔪᒥ

ᑐᕋᒃᑭᑦ

5.1 ᐃᑦᓗᔪᐊᑦ ᓯᕐᕋᑕᐅᕐᓗᐊᓈᒃᑯᑎᑦᓴᖕᒋᑦ ᓯᓚᐅᑦ ᐊᓯᑦᔨᐸᓪᓕᐊᓂᖕᒐᓄᑦ

5.2 ᐊᕙᑎᒥᒃ ᓱᕐᒐᓂᕐᓗᓂᕗᑦ ᒥᑭᓕᑎᑎᐊᕐᓗᒍ

ᓄᓇᕕᒻᒥᐅᓕᒫᑦᓯᐊᓂᒃ ᐊᓂᕐᕋᕐᑲᕐᑯᔨᕗᒍᑦ ᐊᓂᕐᕋᓯᐊᓂᒃ ᐊᑦᑕᓇᖅᖅᑭᑐᓂᒃ

ᐊᕐᕌᒍᒥᒃ ᐊᓂᒍᐃᒻᒥᒐᑦᑕ ᓄᓇᕕᒻᒥ ᐃᑦᑐᓕᕆᔨᓂ, ᓇᑯᕐᒥᒪᕆᐸᒍᑦ ᐅᐱᒍᓯᑦᓯᑕᓗ ᑎᓕᔭᐅᓯᒪᐅᑎᑦᑎᓂᒃ ᐱᓇᓱᐊᕐᑲᑎᑭᕐᑲᑦᑕᑕᓕᒫᑦᑎᓂᒃ. ᐱᓇᓱᐊᕐᑲᑎᐅᒍᒪᓂᓯ ᐅᑦᐱᕆᔭᕐᑲᕐᓂᓯᑦᓗ ᓯᕗᒧᐊᖅᓂᑎᖅᓄᑦ ᐊᑐᕐᓂᕐᑲᑦᓚᕆᑦᑐᑦ.

ᐊᑦᑕᑐᔨᐊᑦᑎᓄᑦ

ᑎᓕᔭᐅᒪᐅᑎᑦᑎᓄᑦ ᑐᖅᖅᒐᕕᐅᒐᑦᓯ. ᓴᐱᓕᑐᐃᖅᓇᕐᑲᑦᑕᖅᑭᖅᓂᓯ ᐱᓇᓱᐊᕐᑲᑎᐅᓂᑦᓯᓗ ᐃᖅᑭᑦᓴᕈᑎᑦᓚᕆᕗᑦ. ᓇᑯᕐᒥᒃ ᕿᓄᐃᓴᓱᖅᒍᒐᑦᓯ ᐃᑲᔪᑦᓯᑭᐊᕈᑎᓯᖅᓄᓗ ᐱᓇᓱᐊᕐᑲᑎᑭᑦᑎᓗᑕ ᐃᓅᓯᕐᑲᕐᕕᑭᔭᑦᓯᓂᒃ.

ᐱᓇᓱᑦᑎᑎᖅᓄᑦ

ᐱᓇᓱᕐᑲᑎᑭᑦᓯᑕ ᐃᓚᑭᑦᓚᕆᐅᓄᒍᑦ. ᐊᑐᓂᑦ ᐱᓇᓱᐊᕐᓂᓯ ᐱᒻᒪᕆᐅᔪᕐᑲ, ᐱᒐᓱᐊᑦᓯᐊᓂᕐᑲ ᕐᑲᐅᔨᒪᔭᓯᓗ ᐱᓚᑦᑭᐅᑎᑦᑭᑦᑕᑕᕗᑦ. ᓇᑯᕐᒥᒃ ᐱᓇᓱᐊᒻᒪᕆᓲᖅᒍᒐᑦᓯ ᑐᓂᒪᑦᓯᐊᓱᓗ ᐱᒍᑦᔨᒐᓱᐊᕐᓂᑎᖅᓂ ᓄᓇᓕᑦᑎᓂᒃ.

ᑲᑎᖅᖅᒐᔨᑦᑎᓄᑦ

ᑕᓱᐅᕐᓯᓂᓯ ᐸᕐᓇᓱᒪᓂᓯᓗ ᐊᑐᑦᓚᕆᑦᑐᑦ ᐱᓇᓱᐊᕐᓂᑎᖅᓂ ᓇᓗᓇᕐᑲᑦᑕᑐᓂᒃ ᐱᕕᑦᓴᐅᔪᓂᑦᓗ ᐊᑐᕐᑲᑦᑕᓂᖅ. ᓴᑯᕐᓴᐳᒍᑦ ᓯᕗᓕᑦᓯᐊᕋᕐᓯ ᓴᐳᒻᒥᓱᐊᖅᑭᖅᓇᓕᒫᕐᓯᓯᓗ.

ᐱᓇᓱᐊᕐᑲᑎᑭᑦᓗᑕ, ᓯᕗᓂᕐᒧᑦ ᕿᓚᓈᕐᐳᒍᑦ ᓄᓇᕕᒻᒥᐅᓕᒫᑦ ᓄᑦᓚᖅᒐᑦᓯᐊᓗᑎᒃ ᐊᓂᕐᕋᒥᓂᒃ ᑐᖅᖅᒐᕕᑦᑲᑦᓯᐊᕈᖅᓇᓯᓂᐊᕐᒪᑕ.

IN

ᐱᓇᓱᐊᕐᑲᑎᑭᑦᓗᑕ, ᓯᕗᓂᕐᒧᑦ ᕿᓚᓈᕐᐳᒍᑦ

2023 Annual Report
2024-2026 Strategic Plan

25 Years of Enhancing Lives

To the vibrant people of Nunavik, from the wisdom of our esteemed elders to the spirited dreams of our youngsters, this annual report is dedicated to you all. Each step we take in improving housing and building sustainable communities is inspired by your strength, resilience, and vision for a brighter future.

We stand committed to transforming these dreams into reality, ensuring that every effort contributes to a foundation where every individual has a safe, comfortable, and culturally resonant place to call home. Together, with relentless spirit and enduring dedication, we are crafting a future that honors our heritage and embraces the possibilities of tomorrow.

Thank you for your trust, your guidance, and your unwavering support. This journey is yours, and it is for your benefit that we strive to excel and innovate in all our endeavors. Here is to building more than homes; here is to building hope and opportunities for generations to come.

Table of content

30 The Nunavik Housing Bureau

30 Message from the President and Interim Director General

31 Foundations for the Future

32 Leading the Way

33 2023 Annual Report

33 Transforming Lives

34 A Home for Every Family

36 Housing for the Future

38 Driving Progress

40 Nurturing our Family

41 Building Communities

43 2024-2026 Strategic Plan

43 Make the Family Shine

43 2030 Vision – Shaping Our Future

44 Put Forward a Client-Centric Culture

44 Bring Efficiency through Better Focus

45 Become a Sustainable Housing Solution Provider and Facilitator

45 Prioritize Organizational Development and Employee Experience

46 Be Concerned by Sustainable Development and Climate Change

47 Our Thanks

EN

Message from the President and Interim Director General

Lupin Daignault

Sammy Duncan

Dear Tenants of the Nunavik Community,

As we embrace this new chapter in our organization's history, we are proud to present to you the first annual report of the Nunavik Housing Bureau (NHB), formerly known as the Kativik Municipal Housing Bureau (KMHB). This transformation in our name and brand identity marks a significant milestone in our journey towards better representing and serving the unique needs and aspirations of the Inuit.

Our new logo and name are symbols of our renewed commitment and alignment with the spirit and values of the territory. They reflect our dedication to not just meeting, but exceeding, the expectations of our tenants and embodying the essence of our collective identity.

While this past year has been marked by challenges and significant achievements alike, our commitment to improving housing and living conditions remains unwavering, as we strive for a sustainable and vibrant future that is both respectful of our cultural heritage and enhances community well-being.

We thank every resident, stakeholder, and partner for their trust and collaboration, which have been crucial in guiding our impactful efforts.

As you review this report, we trust you will appreciate the visible outcomes of our work and feel excited about the possibilities the future holds. Thank you for being an integral part of this journey. We look forward to continuing our work together, guided by our shared vision and strengthened by our new identity.

Warm regards,

Sammy Duncan
President

Lupin Daignault
Interim Director General

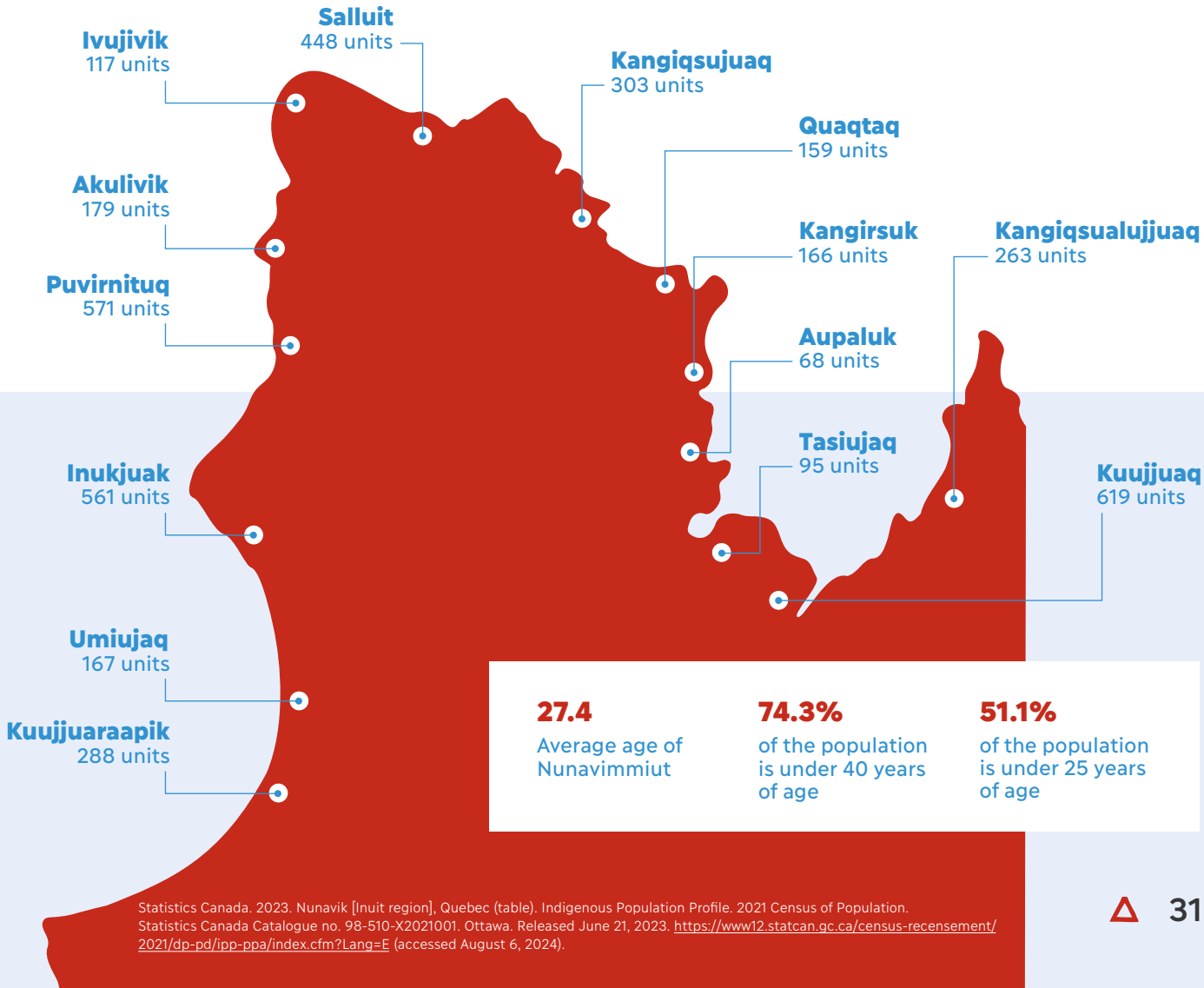
Foundations for the Future

Created in 1999, the Nunavik Housing Bureau (NHB)'s mission is to provide comfortable, safe and affordable housing adapted to the needs and culture of the Inuit. Through its programs and services, and with the help of its partners, NHB is contributing to the development of dynamic, sustainable, and safe communities.

Today, it acts as a representative appointed by the Société d'habitation du Québec (SHQ) to manage and maintain the social housing stock in all fourteen communities of Nunavik.

NHB provides homes for 98% of the Inuit people of Nunavik. This represents approximately 14,000 individuals on a 443,000 km² territory.

4,004 units in Nunavik



27.4
Average age of Nunavimmiut

74.3%
of the population is under 40 years of age

51.1%
of the population is under 25 years of age

Statistics Canada. 2023. Nunavik [Inuit region], Quebec (table). Indigenous Population Profile. 2021 Census of Population. Statistics Canada Catalogue no. 98-510-X2021001. Ottawa. Released June 21, 2023. https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/ipp-ppa/index.cfm?Lang=E (accessed August 6, 2024).

EN

Leading the Way

The Nunavik Housing Bureau (NHB) is governed by a board of directors made up of **7 appointed and elected community representatives** each serving a 3-year term:

2 members appointed by the Gouvernement du Québec – Ministre responsable de l'Habitation

3 members appointed by The Kativik Regional Government (KRG)

2 members elected among NHB tenants

Sammy Duncan
President
Socio-economic representative - Appointed by the Ministre responsable de l'Habitation

Claude Gadbois
Vice-president
KRG

Richard Jones
Secretary-Treasurer
Socio-economic representative - Appointed by the Ministre responsable de l'Habitation

Christina Saviadjuk
Member
Elected by NHB's tenants

Caroline Tulugak
Member
Elected by NHB's tenants

Victoria Simigaq
Member
KRG

Adamie Alayco
Member
KRG

Transforming Lives

At the Nunavik Housing Bureau, we believe home is the heart of family life. As we manage, maintain, and renovate the dwellings, our goal is to ensure that each home is a place where families can thrive and shine. We are nurturing spaces where love, culture, and dreams grow. We'd like to think that we are making the NHB a part of the family journey.

To effectively serve and support the interests of our tenants, we prioritize strategic planning and the securing of necessary financing. This enables us to maintain a dedicated office in each of the 14 villages, and to conduct renovations.

Renovation investments

$5.7M

Post-disaster renovations
Adding 14 units back in the attribution stock

$11.3M
Minor renovations
154 units across 14 communities

$44.7M
Major renovations
251 units across 10 communities

A Total of
$61.7M
invested in renovations
projects in 2023

14
local offices
at the heart of every community / connected with each community's needs, supported by a $170M global budget.

64.7%
of work orders
resolved within the same day – 74.5% closed within a 5-day timeframe.

332
units
allocated to families across 14 communities in 2023.

A budget of over
$25M
for the day to day maintenance.

EN

A Home for Every Family

The housing crisis in the region of Nunavik has been a longstanding issue, significantly more acute than in many southern Canadian cities. The challenges have been exacerbated by unique regional conditions such as a harsh climate, remote locations, and limited access to materials and skilled labor. These factors contribute to higher construction and maintenance costs. It has a distinct and prolonged history compared to many southern cities, with different underlying causes and obstacles that require tailored solutions.

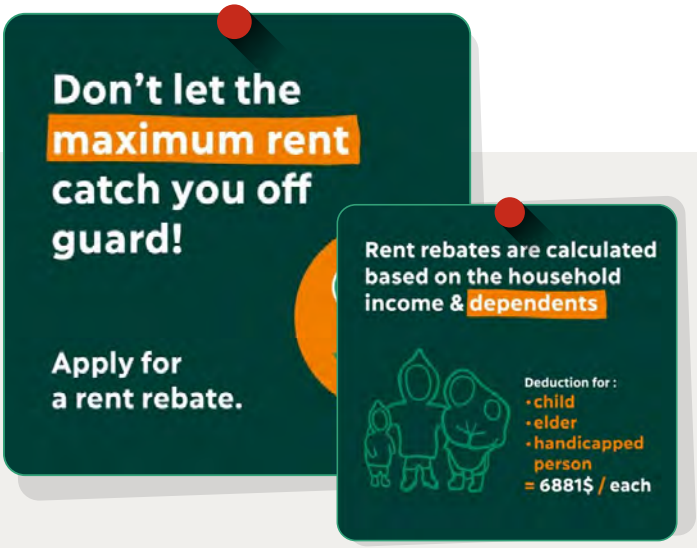
The Nunavik Housing Bureau plays a critical role in addressing the unique housing issues faced by the communities in Nunavik. Given the cultural importance of housing in supporting family and community life, the NHB's efforts are essential in planning and securing adequate government funding as a vital part of this endeavor.

Our strategy is firmly rooted in expanding our real estate stock to improve housing accessibility. To that end, we base our actions on attributing new units, renovating existing ones, and supporting private ownership initiatives, the Home Ownership Program. Our efforts are designed to meet the diverse needs of our community and ensure sustainable growth.

423 families

Benefited from renovations in 2023

Communities	Units
Akulivik	34
Aupaluk	19
Inukjuak	49
Ivujivik	2
Kangiqsualujjuaq	20
Kangiqsujuaq	8
Kangirsuk	22
Kuujjuaq	82
Kuujjuaraapik	30
Puvirnituq	60
Quaqtaq	27
Salluit	64
Tasiujaq	6
Umiujaq	0



Tenants require access to supportive programs like the Rent Rebate to ensure affordable living conditions. Additionally, an effective communication campaign is essential to inform them about the availability and benefits of these programs, ensuring they are fully utilized and understood.

$118 — **$1,341**

1 bedroom to **6 bedrooms**

To determine eligibility for a rent rebate, tenants must provide financial documentation such as a Notice of Assessment from Revenu Québec, a T4 slip, Québec Pension Plan details, Welfare, or Employment Insurance statements. Other elements can impact rent cost:

- Number of children in the household
- Elderly status of the tenant
- Disability status of the tenant
- Eligibility for a rent freeze

Rent can be as low as $118 for a one-bedroom unit, as show above.

Revenus from rent collection
represent approximatively

10.76%

of the NHB's global yearly operational budget.

Families benefiting from a rent rebate

(July 1st to June 30th)

Communities	Accepted 2022-23	Accepted 2023-24
Akulivik	133	118
Aupaluk	33	20
Inukjuak	375	360
Ivujivik	77	74
Kangiqsualujjuaq	192	174
Kangiqsujuaq	183	158
Kangirsuk	112	104
Kuujjuaq	261	256
Kuujjuaraapik	173	151
Puvirnituq	373	334
Quaqtaq	105	86
Salluit	174	197
Tasiujaq	63	50
Umiujaq	144	124
Total	**2,398**	**2,206**

EN

Home Ownership Program 87 homeowning families in 2023

Kangiqsualujjuaq	2
Kangiqsujuaq	1
Kangirsuk	2
Kuujjuaq	63
Kuujjuaraapik	4
Puvirnituq	2
Quaqtaq	6
Salluit	2
Tasiujaq	3
Umiujaq	2

Housing for the Future

The Nunavik Housing Bureau strategically manages housing sustainability by planning around the lifecycle of a unit—from construction to maintenance, to renewal. Proactive strategies ensure homes stay safe, comfortable, and efficient, supporting tenants as properties age.

Under the umbrella of prevention, the Nunavik Housing Bureau (NHB) actively employs three distinct approaches: maintenance, guidance, and participation.

As soon as construction is completed, the NHB initiates regular preventive maintenance on each home, focusing on the efficient operation of critical systems through its Building State Inspection (BSI) program. These inspections not only prompt short-term corrective maintenance but also help compile a list of preventive actions to maintain the quality of the housing stock.

Thanks to the Building State Inspection program, the NHB successfully recovered funds through lawsuits related to substandard installations.

50 housing units were then provided with new windows as part of the claim settlement.

Additionally, the NHB includes tenant education with the Pivallianiq Program and responsive services to ensure ongoing, proactive support and upkeep.

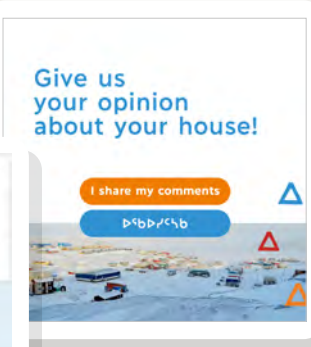
Dedicated Technicians

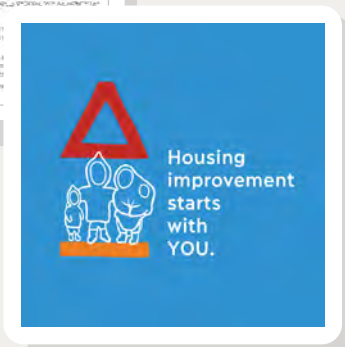
In 2022, dedicated technicians were assigned to villages to address preventive maintenance work. As a result, in 2023, we saw improved response times and fewer repeat issues. The technicians were able to complete 3,804 preventive work orders related to heating, carpentry, and plumbing, compared to 1,860 in 2022. Thus, we have doubled our output and reduced the need for future repairs.

	2023	2022	Variation
Total requested work orders from tenants	23,022	25,574	Decrease of 10%
Work orders closed the same day	65%	54%	Increase of 11%
Work orders closed over a 10 day delay	22%	33%	Decrease of 11%

Well at Home

The Well at Home tenant survey is an inclusive initiative designed to engage residents in evaluating their living spaces and identifying their needs.





EN

The Pivallianiq Program

The Pivallianiq Program was conceived in 2011 and its different components appeared in Nunavik's 14 communities in 2012. Its three founding components, still operative today, are:

- The Makeover Team
- The Taking Care of My Community campaign
- The Nanuk Workshops

The Pivallianiq program is:

14
Villages served

906
Number of certified families

1,746
Number of participating families

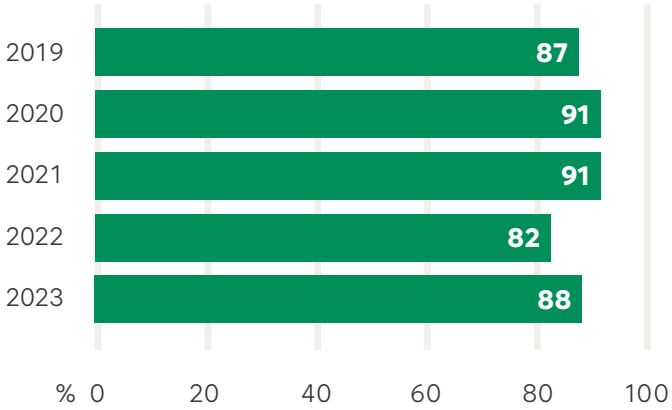
Driving Progress

In 2023, we continued our digital migration to optimize communications among employees across the 14 villages, thereby enhancing service quality for our team and our tenants. The NHB has implemented several strategies, particularly by leveraging technologies, such as high-speed Internet, upgraded security, upgraded hardware and software with the deployment of Microsoft 365.

This momentum inspires us to advance the technological evolution of our communications with tenants by progressively developing a structured digital offering.

The NHB works closely with tenants across 14 communities to maintain effective rent collection. During the pandemic, an automatic renewal process for rent rebates was implemented. However, in 2022, the NHB reverted to the standard procedure where tenants had to submit proof of income to qualify for discounts. Despite extensive efforts in the 'Pay your Rent' campaign, this shift led to a performance decline. Nevertheless, new communication tools are expected to restore and exceed previous levels.

Rent collection over the past 5 years
(% collected of $ charged)



This momentum inspires us to advance the technological evolution of our communications

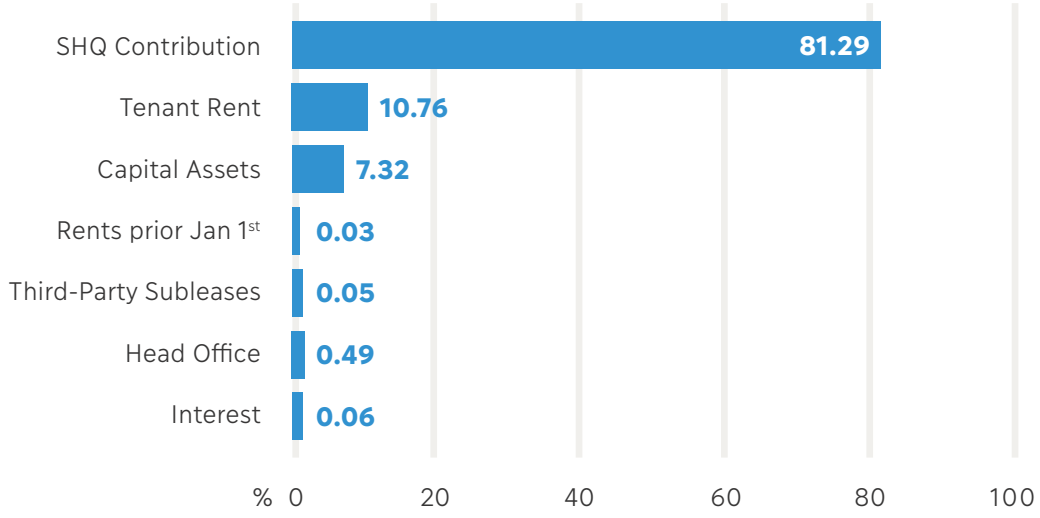
$113-ᓕᒃ
$1,289-ᓗᑦ
1-ᓕᒃ 6-ᓗᑦ ᖃᓇᕐᓂᑦ
3 ᐃᓱᓗᒥᒃ ᐊᓯᑦᔨᑦᔨᓗᑦ ᐱᓯᒪᒃᑦ:
ᐊᓯᑦᔨᑦᔨᓗᑦ ᐊᑭᓐᓂᑦ
ᐊᓯᑦᔨᑦᔨᓗᑦ ᐊᑭᓐᓂᑦ ᑲᓇᑕᒥᒃᑲᓂᑦ ᐃᓱᒪᒃ

Allocation of Income and Expenditures

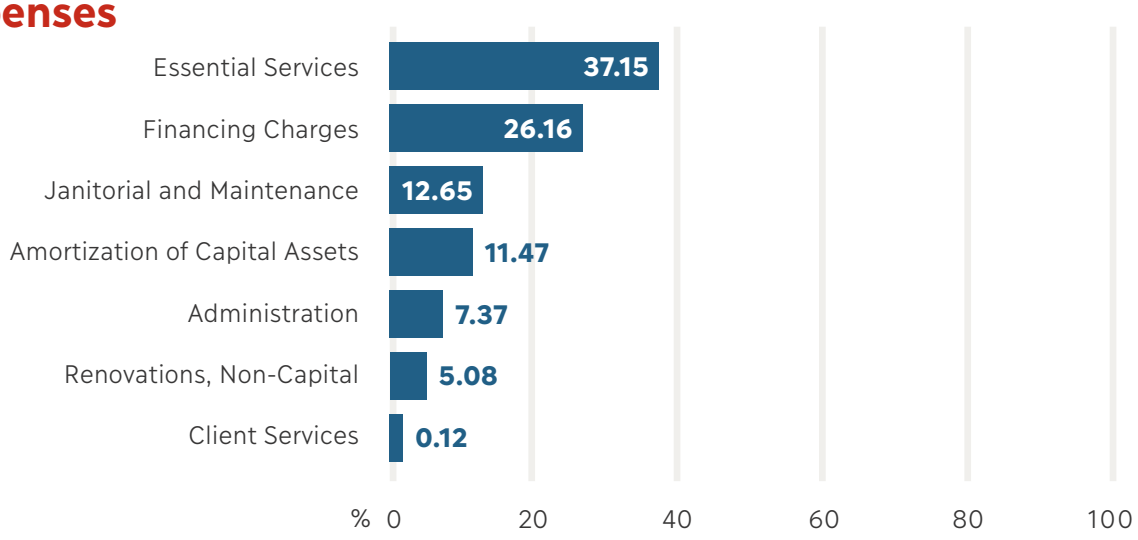
We present a summary of our financial composition over the past year, detailing the allocation of income and expenses by percentage of total financial operations.

This analysis aims to provide insight into how our resources are distributed.

Income



Expenses



Distribution of income and expenses by major budget categories for the year 2023.

EN

Nurturing our Family

Our team is our family. At the NHB, we foster a strong sense of unity and mutual support, transforming our workplace into a space where we genuinely care for each other's well-being. This sense of belonging and commitment is not just vital for thriving in difficult environments, but also crucial for fulfilling our mission through close teamwork.

We actively engage in local hiring initiatives, ensuring that the communities we serve see themselves reflected in our employees. This approach strengthens our connection with the community and improves our team's ability to respond to local needs effectively.

250 positions are distributed across all 14 communities, with **80%** of employees being Inuit.

Summer Jobs

11 students were hired through the KRG program.

Recruitment

As of December 2023, the peak fulfillment rate reached **96%** with only 9 vacancies out of 250 positions. An impressive total of **85** positions at the NHB have been filled over the course of the year.

Ikajurtigiit Coop Project

The NHB collaborates with organizations that aim to train the construction workforce and offset the trend of young people having to relocate for training. Our goal is to increase our Inuit workforce.

Restructuring HR

Mandates are distributed so that each village is assigned an HR advisor, ensuring a deep understanding of the realities and needs of each community. This leads to better-served communities and more effective collaborations.

Building Communities

''It takes a village...'' this is certainly true in Nunavik. Our houses are homes because of the families that inhabit them and the communities that are gathered around them.

Through all our efforts, we wish to Make the Familly Shine and we understand that for this to happen, we need to build communities, not just houses.

We are actively contributing to the social and economic development of the region by sponsoring local groups and events.

Living Conditions & Social Advocacy

We enthusiastically engage in research that delivers tangible benefits for Nunavik, contributing not only hours of the NHB employees, but also utilizing our databases and systems to enhance data research. This collaboration ensures we receive insightful information that helps us and the Nunavimmiut.

Social and Economics

The NHB takes part in social and economic initiatives like The Star Care Giver Appreciation Week.
This involvement deepens our relationship with the community and enables us to better meet local needs.

EN

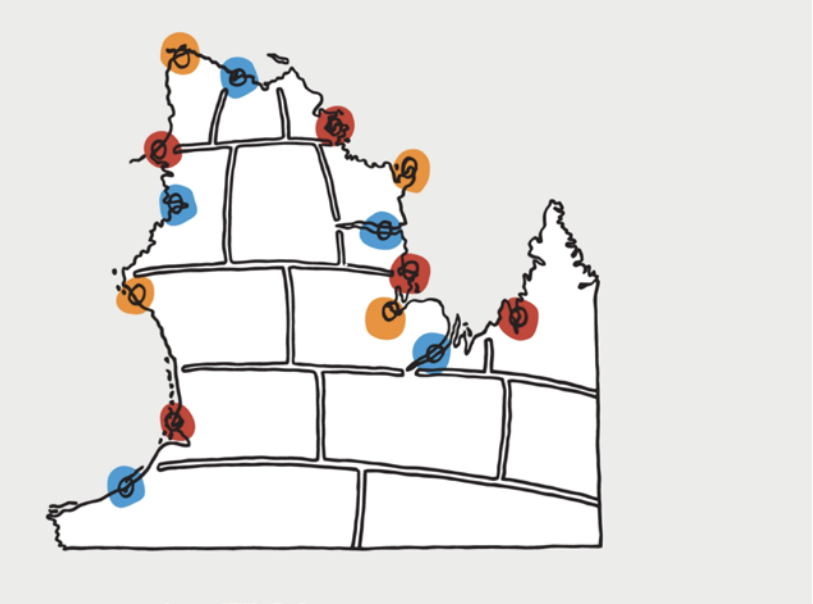
Culture

Each year, the NHB hosts a photo contest to create an annual calendar that beautifully showcases the Inuit way of life and culture.

Green Initiatives

Advancing sustainable communication by distributing digital Christmas cards to tenants and partners, thereby reducing our environmental footprint.

Scan me



Housing Day

At the NHB, the annual Housing Day is our way of thanking tenants for taking good care of their homes.

Make the Family Shine

Providing housing involves much more than just offering a roof over one's head; it is about transforming that roof into a home where families can thrive. Achieving this goal requires collaboration with local organizations to foster the development of dynamic, sustainable, and safe communities. Through our Pivallianiq Program, we have connected with families, enhancing their living conditions and promoting a better quality of life. This program has been pivotal in maintaining community spaces, preventing vandalism, and spurring initiatives like The Nanuk Tour in schools and the introduction of street workers in several communities.

Living in Nunavik

Managing housing in Nunavik, located north of the 55th parallel, presents daily challenges. Each of the 14 Inuit communities across the vast 443,000 km² territory is served by a local housing office, with no land roads connecting them—access is solely by plane or boat. The vastness of the territory, the severe climate, and the unique operational complexities that differ significantly from those in the south, alongside the various challenges that arise during renovation planning, outline the distinctive context in which the Nunavik Housing Bureau operates.

Continuously Improving

Addressing the distinct challenges of the northern environment, especially in terms of infrastructure, requires persistent effort. To that end, we are initiating several adaptive changes on an ongoing basis. We continue to build on these initial steps, striving for lasting enhancements and sustainable development in each of our projects.

Navigating Strategic Challenges

- **Balancing Housing Demand and Supply:** The gap between the growing housing needs in Nunavik and the availability of comfortable, safe, and affordable homes continues to present a complex challenge. This issue affects both new and existing housing units, demanding innovative solutions to bridge this gap effectively.
- **Process Efficiency:** Key operational processes such as housing allocations, work orders, provisioning, and management of vacant houses are currently experiencing inefficiencies. These issues impact the NHB's ability to deliver on its mission and influence tenants' perceptions of the organization.
- **Workforce Dynamics:** Recruiting and retaining talented staff remain critical challenges that impact our performance and ability to foster a strong and inclusive organizational culture. Addressing these issues is essential for building a resilient and capable team.
- **Environmental Impact on Housing:** Climate change poses significant threats to our housing infrastructure. The melting permafrost is affecting the structural integrity of buildings, while environmental changes impact the availability of oil, equipment, parts, and specialized labor. Developing sustainable housing solutions and resilient community designs are crucial to mitigate these effects.

2030 Vision – Shaping Our Future

As the recognized leader of housing solutions in Nunavik, we leverage our years of expertise to unify communities to foster together better living conditions and lifestyles.

DIRECTION 1

Put Forward a Client-Centric Culture

Objectives

1.1 Understand the client journey and simplify interactions

1.2 Engage tenants in an ongoing conversation

Actions 1.1

- Develop and implement recurrent clients' surveys to measure client experience
- Map actual client journey and define action plan towards a simplified future client journey
- Train the NHB employees on client experience and client management

Actions 1.2

- Clarify the information to be communicated, and how and when to communicate with tenants
- Adjust the communication plan yearly to increase education and awareness of the tenants
- Have an updated database with essential information documents for tenants
- Increase frequency of tenant feedback collection

DIRECTION 2

Bring Efficiency through Better Focus

Objectives

2.1 Stabilize critical operations that are client-impacting

2.2 Optimize a selected list of key processes such as inventory, work order, vacant houses

2.3 Prioritize data access and accuracy to better leverage information

Actions 2.1

- Redirect efforts and resources to reduce the number of pending work orders under a defined target
- Improve the preventive maintenance program according to the needs

Actions 2.2

- Identify, map, and improve a selected list of key processes
- Build an improvement project portfolio for large/strategic or high-impact projects
- Increase the organization's competency in implementing process improvements methods

Action 2.3

- Measure inventory accuracy in every community (connection with process improvement initiative)

DIRECTION 3

Become a Sustainable Housing Solutions Provider and Facilitator

Objectives

3.1 Specify Nunavik tenants' needs and housing options

3.2 Expand the housing offer and mobilize stakeholders to meet housing market challenges

3.3 Develop productive partnerships and expertise networks to multiply impact

Actions 3.1

- Detail a better landscape of housing needs in Nunavik: numbers and types per community
- Share and get support from stakeholders on the housing needs and the current situation

Actions 3.2

- Expand and develop our housing services with affordable, coop, rent-to-buy options
- Lead a select number of development projects
- Develop and implement a distinct offer to become support agents for housing developers

Actions 3.3

- Strengthen our relationships with the SHQ, the KRG and Makivvik
- Develop partnerships with financial institutions

DIRECTION 4

Prioritize Organizational Development and Employee Experience

Objectives

4.1 Nurture development opportunities for Nunavik in supervision and management roles

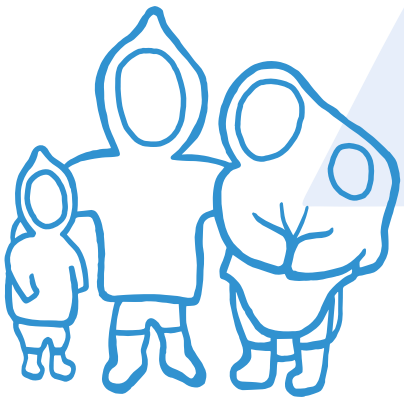
4.2 Increase accountability of workforce competency and community engagement

4.3 Bring employees of all 14 communities closer through increased communications

EN

Actions 4.1

- Pool recruitment efforts in Nunavik with strategic partners
- Set and pursue clear targets to increase the percentage of Inuit in management or supervision roles
- Modify the salary scale to provide employees with advancement opportunities



DIRECTION 4 – CONT.

Prioritize Organizational Development and Employee Experience

Actions 4.2

- Set shared targets between foremans and housing managers to foster better coordination
- Reactivate the NHB management balance scorecard using KPIs, targets, and measures
- Define a clearer picture of the training needs per department
- Implement a continuous professional development program using nano training
- Set employee development targets for managers based on to their performance review
- Develop a succession plan by prioritizing critical positions

Actions 4.3

- Build a stronger onboarding process for new employees that includes a specific culture integration for non-Inuit
- Ensure the transfer of information between management and employees
- Foster and promote organizational culture development such as NHB values, cultural exchanges and education initiatives on Nunavik and Inuit culture

DIRECTION 5

Be Concerned by Sustainable Development and Climate Change

Objectives

5.1 Alleviate climate change impacts on the housing stock

5.2 Reduce our environmental footprint

Actions 5.1

- Formalize program to alleviate climate change impacts on the housing stock
- Initiate recurrent meetings with all our partners to provide updates on dwelling issues
- Involve scientific researchers to identify relevant solutions
- Define action plans to alleviate climate change impacts on NHB and its the tenants

Actions 5.2

- Elaborate an official, sustainable development internal policy
- Aim to become a paperless organization
- Create and launch a “green” committee to help manage change within the organization

We Want Every Person in Nunavik to Have a Secured Place Called Home

As we conclude another year at the Nunavik Housing Bureau, we wish to extend our deepest gratitude to all who contribute to our mission. Your enthusiasm and trust are essential to our progress.

To Our Tenants

You are the core of our mission. Your resilience and engagement drive our efforts forward. Thank you for your patience and priceless feedback as we work together to enhance your living conditions.

To Our Staff

Our team is truly our family. Each of you plays a crucial role, bringing devotion and expertise that fuel our achievements. Thank you for your hard work and commitment to excellence in serving our communities.

To Our Board Members

Your guidance and strategic oversight are instrumental in navigating our dilemmas and seizing opportunities. We are grateful for your leadership and unwavering support.

EN

Together, we look forward to a future where every Nunavimmiut enjoys the stability and dignity of a well-founded home.

Together, we look forward

Rapport annuel 2023
Plan stratégique 2024-2026

25 ans à transformer la qualité de vie

Ce rapport annuel est dédié au peuple dynamique du Nunavik, à la sagesse de nos aînés et aux rêves fougueux de nos jeunes. Chaque étape que nous franchissons pour améliorer la situation du logement et bâtir des communautés durables est inspirée par votre force, votre résilience et votre vision d'un avenir meilleur.

Nous nous engageons à faire de ces rêves une réalité, en veillant à ce que chaque effort contribue à créer un environnement où chaque individu dispose d'un endroit sûr, confortable et à forte résonance culturelle qu'il peut appeler son chez-soi. Ensemble, dans un esprit de persévérance et de dévouement, nous façonnons un avenir respectueux de notre patrimoine et ouvert sur les possibilités de demain.

Nous vous remercions de votre confiance, de vos conseils et de votre soutien indéfectible. Ce voyage est le vôtre, et c'est pour vous que nous nous efforçons d'exceller et d'innover dans toutes nos initiatives. Il est temps de construire non seulement des maisons, mais aussi de nourrir l'espoir et d'ouvrir des perspectives pour les générations à venir.

Tables des matières

52 L'Office d'habitation du Nunavik

52 Message du président et du directeur général par intérim

53 Des fondements solides pour l'avenir

54 Ouvrir la voie

55 Rapport annuel 2023

55 Réinventer le quotidien

56 Un foyer pour tous, une famille à la fois

58 Des logements pensés pour demain

60 Accélérer le développement

62 Cultiver notre famille

63 Bâtir des communautés

65 Plan stratégique 2024-2026

65 Pour que la famille brille

65 Vision 2030 – Façonner notre avenir

66 Promouvoir une culture centrée sur le client

66 Améliorer l'efficacité grâce à des objectifs mieux ciblés

67 Devenir un facilitateur et un fournisseur de solutions de logements durables

67 Prioriser le développement organisationnel et l'expertise des employés

68 Se préoccuper du développement durable et des changements climatiques

69 Avec toute notre reconnaissance

FR

Message du président et du directeur général par intérim

Chers locataires du Nunavik,

Alors que nous entamons ce nouveau chapitre de l'histoire de notre organisation, nous sommes fiers de vous présenter le premier rapport annuel de l'Office d'habitation du Nunavik (OHN), anciennement connu sous le nom d'Office municipal d'habitation Kativik (OMHK). Cette transformation de notre nom et de notre identité organisationnelle marque une étape importante dans notre cheminement pour mieux représenter et servir les intérêts et les aspirations uniques des Inuits.

Notre nouveau logo et notre nouveau nom sont les symboles de notre engagement renouvelé et de notre adhésion à l'esprit et aux valeurs du territoire. Ils reflètent notre volonté de ne pas se contenter de répondre aux attentes de nos locataires, mais de les dépasser, et d'incarner l'essence de notre identité collective.

Bien que cette dernière année ait été marquée à la fois par des défis et des réalisations importantes, notre engagement à améliorer les conditions de logement et de vie reste inébranlable.

Nous aspirons ainsi à un avenir durable et dynamique qui soit à la fois respectueux de notre patrimoine culturel et propice au bien-être de la communauté.

Nous remercions chaque résident, intervenant et partenaire pour leur confiance et leur collaboration, qui ont été essentielles à l'orientation de nos efforts.

En lisant ce rapport, nous espérons que vous apprécierez les résultats concrets de notre travail et que vous serez encouragés par les possibilités que l'avenir nous réserve. Nous vous remercions d'avoir fait partie intégrante de ce voyage et nous nous réjouissons à la perspective de poursuivre notre travail ensemble, inspirés par notre vision commune et forts de notre nouvelle identité.

Cordialement,

Sammy Duncan
Président

Lupin Daignault
Directeur général par intérim

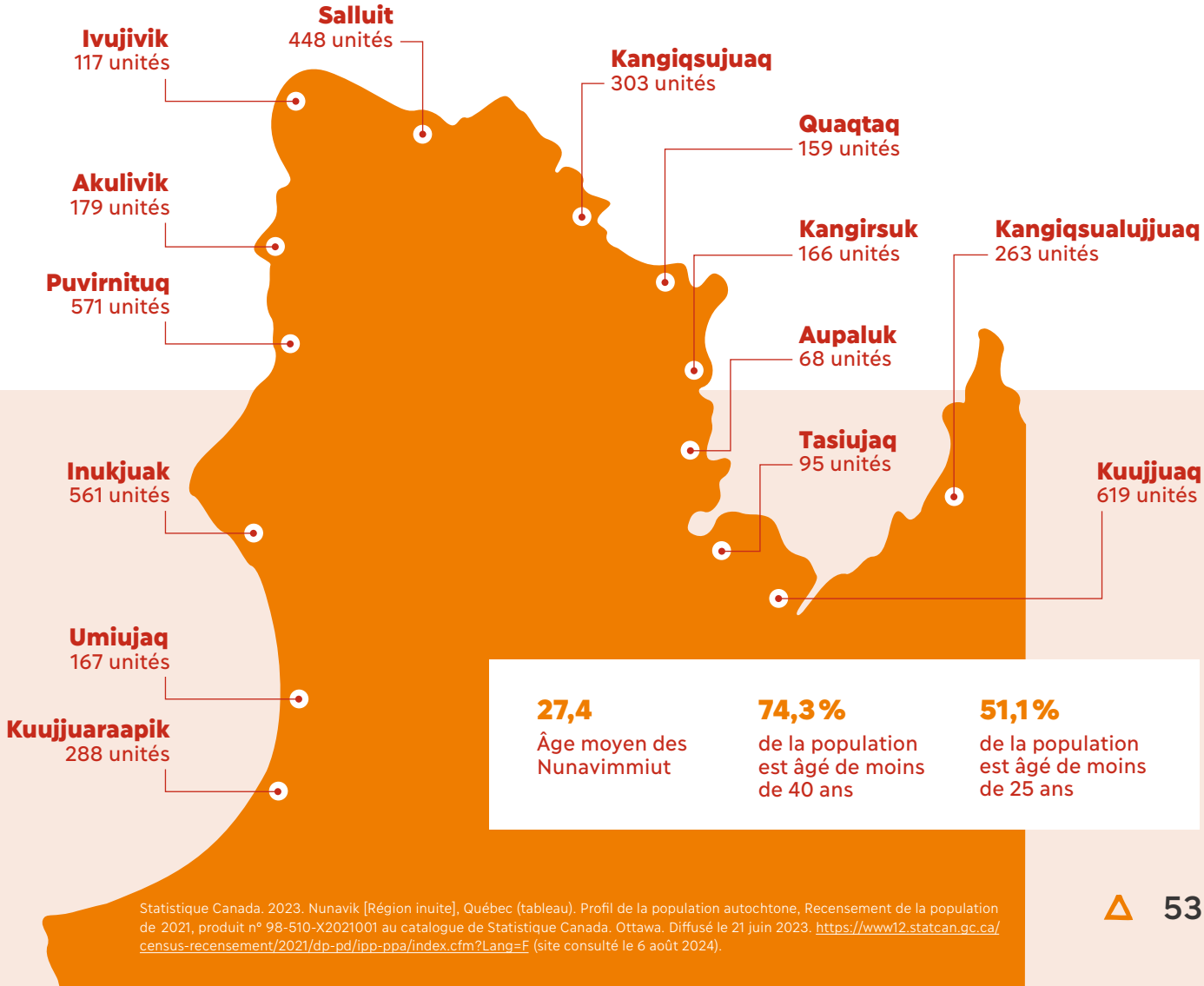
Des fondements solides pour l'avenir

Créé en 1999, l'Office d'habitation du Nunavik (OHN) a pour mission de fournir des logements confortables, sécuritaires et abordables adaptés aux besoins et à la culture des Inuits. Grâce à ses programmes et services, et avec l'aide de ses partenaires, l'Office contribue au développement de communautés dynamiques, durables et sécuritaires.

Aujourd'hui, il agit en tant que représentant nommé par la Société d'habitation du Québec (SHQ) pour gérer et entretenir le parc de logements sociaux dans les quatorze communautés du Nunavik.

L'OHN fournit des logements à 98 % des Inuits du Nunavik. Cela représente environ 14 000 personnes sur un territoire de 443 000 km².

4 004 unités au Nunavik



27,4
Âge moyen des Nunavimmiut

74,3 %
de la population est âgé de moins de 40 ans

51,1 %
de la population est âgé de moins de 25 ans

Statistique Canada. 2023. Nunavik [Région inuite], Québec (tableau). Profil de la population autochtone, Recensement de la population de 2021, produit n° 98-510-X2021001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 21 juin 2023. https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/ipp-ppa/index.cfm?Lang=F (site consulté le 6 août 2024).

Ouvrir la voie

L'OHN est dirigée par un conseil d'administration composé de **sept représentants communautaires nommés et élus** pour un mandat de trois ans :

Deux membres nommés par le Gouvernement du Québec – Ministre responsable de l'habitation

Trois membres nommés par l'Administration régionale Kativik (ARK)

Deux membres élus par les locataires de l'OHN

Sammy Duncan
Président
Représentant socio-économique – nommé par la Ministre responsable de l'habitation

Claude Gadbois
Vice-président
Représentant l'ARK

Richard Jones
Secrétaire-trésorier
Représentant socio-économique – nommé par la Ministre responsable de l'habitation

Christina Saviadjuk
Membre
Élue par les locataires de l'OHN

Caroline Tulugak
Membre
Élue par les locataires de l'OHN

Victoria Simigaq
Membre
ARK

Adamie Alayco
Membre
ARK

Réinventer le quotidien

À l'Office d'habitation du Nunavik, nous croyons que le foyer est au cœur de la vie familiale. Alors que nous gérons, entretenons et rénovons les logements, notre objectif est de faire en sorte que chaque maison soit un lieu où les familles peuvent s'épanouir et rayonner. Nous offrons des lieux de vie propices à l'épanouissement de l'amour, de la culture et des rêves. Nous aimons à penser que nous faisons de l'OHN un des piliers du parcours familial.

Pour servir et soutenir efficacement les intérêts de nos locataires, nous donnons la priorité à la planification stratégique et à l'obtention des financements nécessaires. Cela nous permet de maintenir un bureau dédié dans chacun des 14 villages et de procéder à des rénovations.

Investissements en rénovations

5,7 M$
en rénovations post-sinistre
Réintégration de 14 unités dans le parc immobilier

11,3 M$
en rénovations mineures
154 unités réparties dans 14 communautés

44,7 M$
en rénovations majeures
251 unités réparties dans 10 communautés

Un total de
61,7 M$
investis dans des projets de rénovation en 2023

14
bureaux locaux
au cœur de chaque communauté/ au service des besoins de chaque communauté et soutenus par un budget global de 170 M$

64,7 %
des bons de travail
résolus le jour même – 74,5 % fermés dans un délai de cinq jours

332
unités
allouées à des familles dans les 14 communautés

Un budget de plus de
25 M$
pour la maintenance courante

FR

Un foyer pour tous, une famille à la fois

La crise du logement dans la région du Nunavik est un problème de longue date, bien plus important que dans de nombreuses villes du Sud du Canada. Cette situation s'est aggravée en raison des conditions régionales uniques, telles qu'un climat rigoureux, l'éloignement et un accès limité aux matériaux et à de la main-d'œuvre qualifiée. Ces facteurs contribuent à l'augmentation des coûts de construction et d'entretien. Au Nunavik, la crise du logement revêt une dimension distincte et persistante par rapport à la situation de nombreuses villes du Sud, ses causes et obstacles sous-jacents sont différents et requièrent des solutions adaptées.

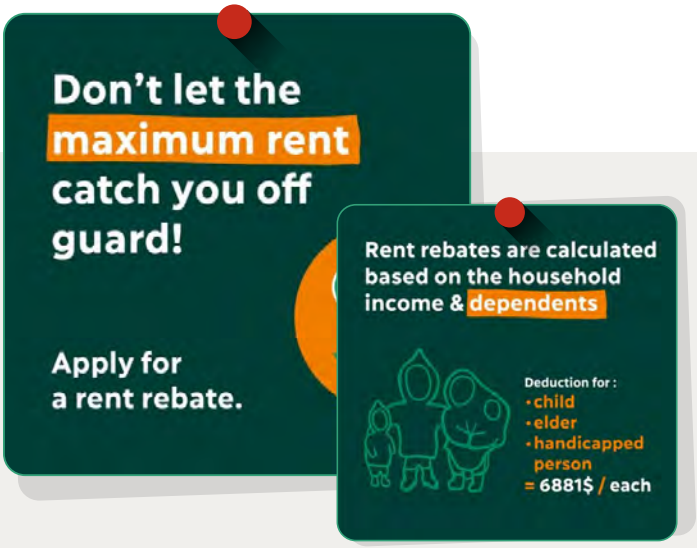
L'Office d'habitation du Nunavik joue un rôle essentiel dans la résolution des problèmes de logement propres aux communautés du Nunavik. Compte tenu de l'importance culturelle du logement dans le soutien de la vie familiale et communautaire, les efforts de l'OHN sont essentiels pour planifier et obtenir un financement gouvernemental adéquat dans le cadre de ces initiatives.

Notre stratégie est fermement ancrée dans l'expansion de notre parc immobilier afin d'améliorer l'accessibilité au logement. Pour ce faire, nos actions reposent sur l'attribution de nouvelles unités, la rénovation des unités existantes et le soutien aux initiatives de propriété privée tel le Programme favorisant l'accession à la propriété. Nos efforts visent à répondre aux divers besoins de notre communauté et à assurer une croissance durable.

423 familles

Ayant bénéficié de rénovations en 2023

Communautés	Unités
Akulivik	34
Aupaluk	19
Inukjuak	49
Ivujivik	2
Kangiqsualujjuaq	20
Kangiqsujuaq	8
Kangirsuk	22
Kuujjuaq	82
Kuujjuaraapik	30
Puvirnituq	60
Quaqtaq	27
Salluit	64
Tasiujaq	6
Umiujaq	0



Les locataires doivent pouvoir bénéficier de programmes de soutien tels que les rabais sur le loyer pour garantir des conditions de vie abordables. En outre, une campagne de communication efficace est essentielle pour les informer de la disponibilité et des avantages de ces programmes, afin de s'assurer qu'ils sont pleinement utilisés et compris.

118 $ — **1 341 $**

une chambre à **6 chambres**

Pour déterminer l'admissibilité aux rabais sur le loyer, les locataires doivent fournir des documents financiers tels qu'un avis de cotisation de Revenu Québec, un feuillet T4, des renseignements relatifs au Régime de rentes du Québec ainsi que des relevés d'aide sociale ou d'assurance-emploi. D'autres éléments peuvent avoir influencer le coût du loyer :

- le nombre d'enfants dans le ménage
- le statut de personne âgée du locataire
- le statut d'invalidité du locataire
- l'admissibilité à un gel des loyers

Le loyer peut être aussi bas que 118 $ pour un logement d'une chambre à coucher, comme indiqué ci-dessus.

Le revenu des loyers
représente approximativement
10,76 %
du budget opérationnel annuel global de l'OHN

Familles bénéficiant d'une réduction de loyer

(du 1er juillet au 30 juin)

Communautés	Acceptées 2022-23	Acceptées 2023-24
Akulivik	133	118
Aupaluk	33	20
Inukjuak	375	360
Ivujivik	77	74
Kangiqsualujjuaq	192	174
Kangiqsujuaq	183	158
Kangirsuk	112	104
Kuujjuaq	261	256
Kuujjuaraapik	173	151
Puvirnituq	373	334
Quaqtaq	105	86
Salluit	174	197
Tasiujaq	63	50
Umiujaq	144	124
Total	**2 398**	**2 206**

FR

Programme favorisant l'accession à la propriété 87 familles propriétaires en 2023

Kangiqsualujjuaq	2
Kangiqsujuaq	1
Kangirsuk	2
Kuujjuaq	63
Kuujjuaraapik	4
Puvirnituq	2
Quaqtaq	6
Salluit	2
Tasiujaq	3
Umiujaq	2

Des logements pensés pour demain

L'Office d'habitation du Nunavik gère stratégiquement la durabilité des logements en planifiant le cycle de vie d'une unité - de la construction à l'entretien, en passant par le renouvellement. Des stratégies proactives garantissent que les logements restent sécuritaires, confortables et fonctionnels, et aident les locataires à faire face au vieillissement des immeubles.

Dans le cadre des efforts de prévention, l'Office d'habitation du Nunavik (OHN) utilise activement trois approches distinctes : l'entretien, l'orientation et la participation.

Dès que la construction est achevée, l'OHN entreprend un entretien préventif régulier de chaque logement, en mettant l'accent sur le fonctionnement efficace des systèmes essentiels dans le cadre de son programme d'inspection de l'état des bâtiments (Building State Inspection - BSI). Ces inspections permettent non seulement d'effectuer des travaux de maintenance corrective à court terme, mais aussi de dresser une liste d'actions préventives visant à maintenir la qualité du parc de logements.

Grâce au programme d'inspection de l'état des bâtiments, l'OHN a réussi à récupérer des fonds dans le cadre de poursuites judiciaires liées à des installations non conformes.

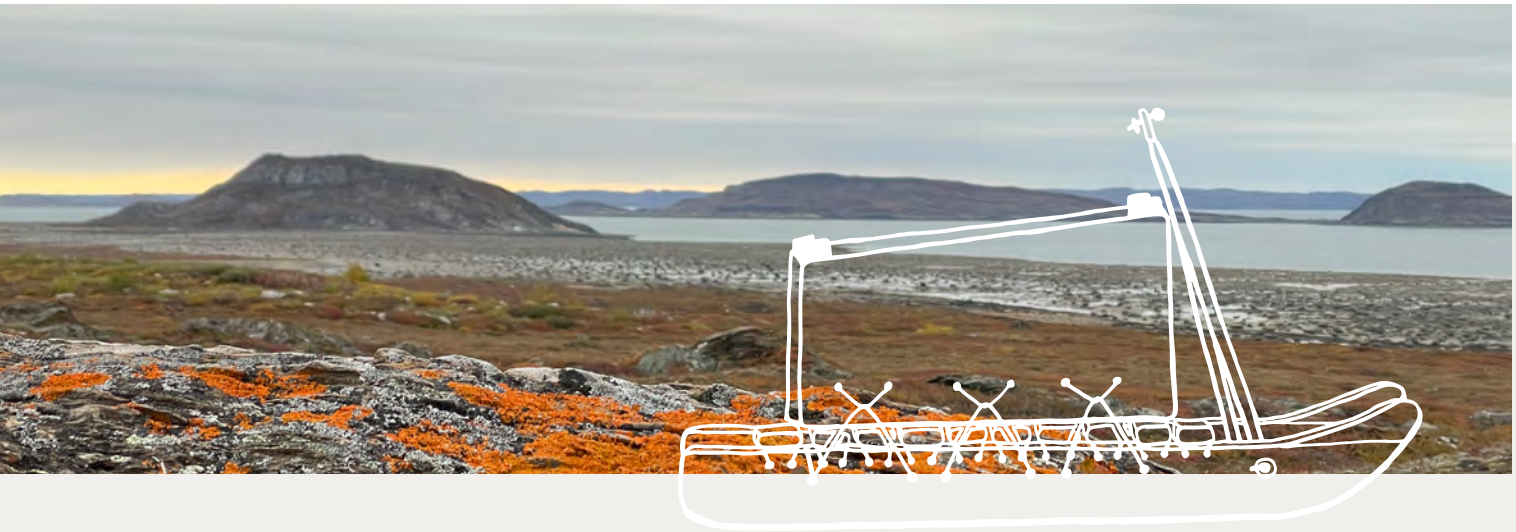
50 unités d'habitation ont ensuite bénéficié de nouvelles fenêtres dans le cadre du règlement de la demande d'indemnisation.

En outre, l'OHN prévoit la sensibilisation des locataires dans le cadre du programme Pivallianiq et des services rapides pour assurer un soutien et un entretien continus et proactifs.

Des techniciens spécialisés

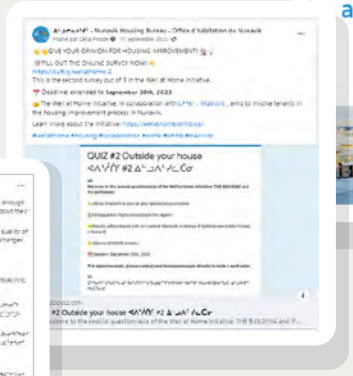
En 2022, des techniciens spécialisés ont été affectés aux villages pour effectuer des travaux de maintenance préventive. Par conséquent, en 2023, nous avons constaté une amélioration des temps de réponse et une diminution des problèmes récurrents. Les techniciens ont pu traiter 3 804 bons de travail préventifs liés au chauffage, à la menuiserie et à la plomberie, comparativement à 1 860 en 2022. Nous avons donc doublé notre rendement et réduit les besoins de réparations futures.

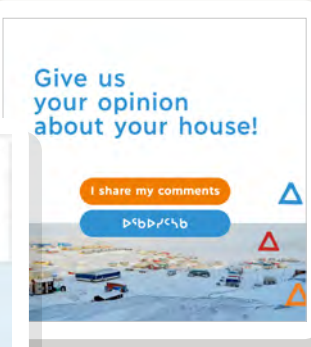
	2023	2022	Variation
Total des demandes de bons de travail de la part des locataires	23 022	25 574	Réduction de 10 %
Bons de travail résolus le jour-même	65 %	54 %	Augmentation de 11 %
Bons de travail résolus passé un délais de 10 jours	22 %	33 %	Réduction de 11 %

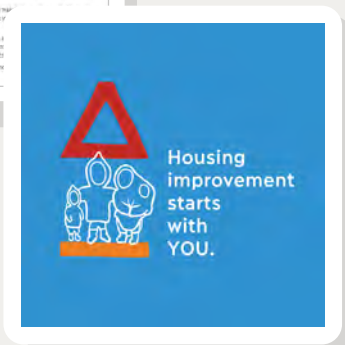


Bien chez soi

L'enquête Bien chez soi auprès des locataires est une initiative inclusive conçue pour inciter les résidents à évaluer leurs espaces de vie et à cerner leurs besoins.







FR

Le programme Pivallianiq

Le programme Pivallianiq a été élaboré en 2011 et ses différents volets ont été mis en place dans les 14 communautés du Nunavik en 2012. Ses trois principaux volets, toujours en vigueur aujourd'hui, sont les suivants :

- L'Escouade de l'entretien
- La campagne Veiller sur ma communauté
- Les ateliers Nanuk

Le programme Pivallianiq, c'est :

14
Villages desservis

906
Familles certifiées

1 746
Familles participantes

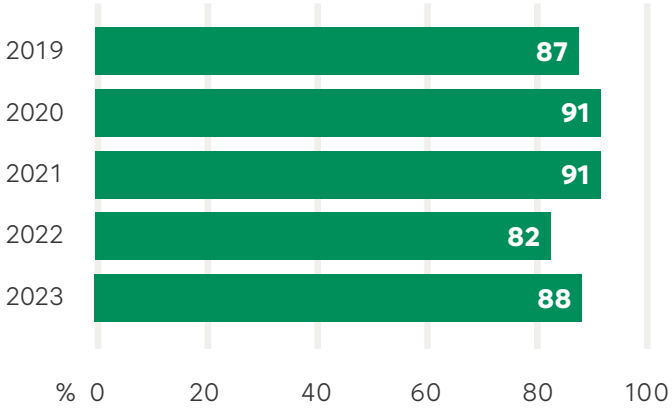
Accélérer le développement

En 2023, nous avons poursuivi notre migration numérique afin d'optimiser les communications entre les employés des 14 villages et d'améliorer par la même occasion la qualité du service pour notre équipe et nos locataires. L'OHN a mis en œuvre plusieurs stratégies, notamment en s'appuyant sur les technologies, telles que l'Internet à haut débit, la sécurité renforcée des systèmes ainsi que la mise à niveau du matériel et des logiciels avec le déploiement de Microsoft 365.

Cette lancée nous encourage à accélérer l'évolution de nos moyens de communication avec les locataires en déployant progressivement des services numériques structurés.

L'OHN travaille en étroite collaboration avec les locataires des 14 communautés pour assurer une perception efficace des loyers. Pendant la pandémie, un processus de renouvellement automatique des rabais sur le loyer a été mis en place. Cependant, en 2022, l'OHN est revenu à la procédure standard selon laquelle les locataires devaient présenter une preuve de leurs revenus pour pouvoir bénéficier des rabais. Malgré les efforts considérables déployés dans le cadre de la campagne « Payez votre loyer », ce changement a entraîné une diminution des loyers perçus. Néanmoins, les nouveaux outils de communication devraient permettre de rétablir et de dépasser les niveaux de perception précédents.

Perception des loyers au cours des cinq dernières années (% des loyers perçus par rapport aux loyers attendus)



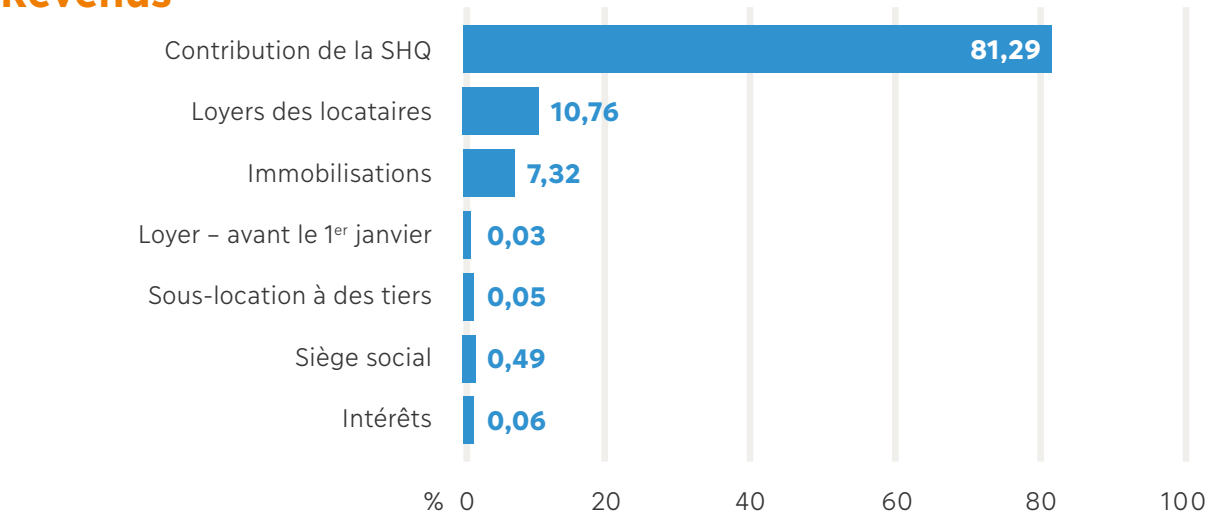
ᑲᑎᕕᒃ ᓄᓇᕗᒻᒥᒃ ᐃᓱᒪᒋᔭᖅᑐᓂᒃ ᐊᕐᓚᕕᒻᒪᖔᑦ
Kativik Municipal Housing Bureau
Office municipal d'habitation Kativik
Our goal is to ensure that you can live in a healthy home, comfortable and above all, safe.
KMHB Head Office
P.O. Box 1200
Kuujjuaq, J0M 1C0
(819)-964-2000
Toll free 1-833-229-2008
omhkativikmhb.qc.ca
facebook.com/kmhbqc
Follow your local KMHB office on Facebook:
KMHB-[Your village]
Payment Difficulties?
Together, we will find a solution.
Call the KMHB head office to make an agreement:
Toll free 1-833-229-
Contact us
Akulivik 819-496-26
Aupaluk 819-491-70
Inukjuak 819-254-85
Ivujivik 819-922-31
Kangiqsualujjuaq 819-337-56
Kangiqsujuaq 819-338-32
Kangirsuk 819-935-42
Kuujjuaq 819-964-20
Kuujjuaraapik 819-929-32
Puvirnituq 819-988-28
Quaqtaq 819-492-95
Salluit 819-255-88
Tasiujaq 819-633-54
Umiujaq 819-331-70
How to pay your rent?
ᐊᕐᓕᑑᑦ ᐊᑭᖓ
ᐊᕐᓕᑑᑦ ᐊᑭᖓ, ᑐᓴᒐᓇᓄᑦ ᐃᓱᒪᒋᑦ ᐊᕐᓕᑑᑦ ᑮᓇᒃᑲᓂᖅᑐᓂᒃ ᐊᕐᓚᕕᒻᒪᖔᑦ ᑕᓯᕗᑦ ᑲᓇᕗᓂᖅᑐᓂᒃ ᐃᓱᒪᒋᑦ.
$113-ᒥᑦ
$1,289-ᓯᑦ
1-ᒥᑦ 6-ᓯᑦ ᖃᓂᕗᑦ
ᑲᑯᐊᑕᒐ ᐃᓚᑲᑦᑦ ᐊᕐᓕᑑᑎᑎᓐᓂ:
3 ᐃᓱᒪᒋᑦ ᐊᕐᓕᑑᑦ ᐱᔭᕇᖅᑭᑦ ᐱᒻᒪᕆᑦ:
ᐊᕐᓕᑑᑎᓐᓂ ᐊᑭᕐᓗᐃᓂᖅ
(ᑕᕝᕙᒌᒃᑐᓂᒃ ᓯᑲᕐᓕᕐᔭᒐᓂ ᑕᕝᕙᒌᒃ ᑲᓇᕗᓂᖅᑐᓂᒃ)
ᑲᓚᕐᓂᖅᑐᓂᒃ ᐃᓱᒪᒋᑦ
ᑲᓚᕐᓂᖅᑐᓂᒃ ᖃᑦᑕᑐᖅᑐᓂᒃ ᐃᓱᒪᒋᑦ
ᐊᕐᓕᑑᑦ ᐊᑭᖓ
ᐊᕐᓕᑑᑦ ᐊᑭᖓ, ᑐᓴᒐᓇᓄᑦ ᐃᓱᒪᒋᑦ ᐊᕐᓕᑑᑦ ᑮᓇᒃᑲᓂᖅᑐᓂᒃ ᐊᕐᓕᑑᑦ ᑲᓇᕗᓂᖅᑐᓂᒃ ᐃᓱᒪᒋᑦ.
ᐊᕐᓕᑑᑦ ᐊᑭᖓᓂᒃ ᐃᓱᒪᒋᑦ ᐊᕐᓕᑑᑦ ᐊᕐᓕᑑᑦ ᐊᕐᓕᑑ

Répartition des revenus et des dépenses

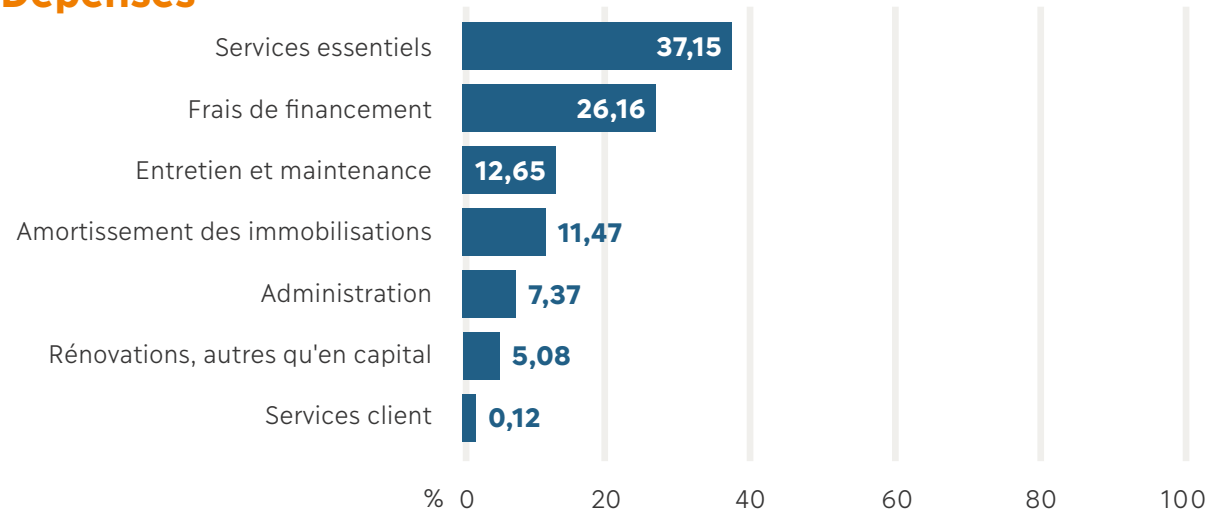
Voici un résumé de notre bilan financier pour la dernière année, qui détaille la répartition des produits et des charges exprimées en pourcentage de l'ensemble des opérations financières.

Cette analyse vise à donner un aperçu de la manière dont nos ressources sont réparties.

Revenus



Dépenses



Répartition des recettes et des dépenses par grandes catégories budgétaires pour l'année 2023.

FR

Cultiver notre famille

Notre équipe est notre famille. À l'OHN, nous encourageons un fort sentiment d'unité et de soutien mutuel, transformant notre lieu de travail en un espace où nous nous soucions véritablement du bien-être de chacun. Ce sentiment d'appartenance et d'engagement est non seulement essentiel pour prospérer dans des environnements difficiles, mais aussi pour remplir notre mission grâce à un travail d'équipe étroit.

Nous nous engageons activement dans des initiatives de recrutement local, en veillant à ce que les communautés que nous servons se reconnaissent dans nos employés. Cette approche renforce notre lien avec la communauté et améliore la capacité de notre équipe à répondre efficacement aux besoins locaux.

250 postes répartis dans les 14 communautés, occupés à **80 %** par des employés inuit

Emplois d'été

11 étudiants engagés à travers le programme de ARK.

Recrutement

En date de décembre 2023
Le taux de postes comblés atteint
96 %
Avec uniquement 9 postes vacants sur 250
Un total impressionnant de
85
postes comblés au sein de l'OHN au cours de l'année.

Projet de la Coop Ikajurtigiit

L'OHN collabore avec des organisations qui ont pour but de former la main-d'œuvre du secteur de la construction et de freiner le départ des jeunes qui doivent déménager pour suivre une formation. Notre objectif est d'accroître le nombre de travailleurs inuits.

Restructuration des RH

Les mandats sont répartis de telle sorte que chaque village se voit attribuer un conseiller en ressources humaines, ce qui garantit une connaissance approfondie des réalités et des besoins de chaque communauté. Il en résulte des communautés mieux desservies et des collaborations plus étroites.

Bâtir des communautés

« Ça prend un village... », c'est certainement vrai au Nunavik. Nos logements sont des maisons grâce aux familles qui les habitent et aux communautés qui se rassemblent autour d'elles.

Tous nos efforts ont pour objectif de faire briller la famille et nous comprenons que, pour y parvenir, nous devons construire des communautés, pas seulement des logements.

Nous contribuons activement au développement socio-économique de la région en parrainant des groupes et des événements locaux.

Conditions de vie et défense des intérêts sociaux

Nous participons sérieusement à des travaux de recherche qui procurent des avantages tangibles pour le Nunavik, non seulement en investissant les heures travaillées par les employés de l'OHN, mais aussi en utilisant nos bases de données et nos systèmes pour améliorer la collecte de données. De cette façon, nous obtenons des informations pertinentes utiles pour nous et pour les Nunavimmiuts.

Dimension socio-économique

L'OHN participe à des initiatives sociales et économiques comme la Semaine de la proche-aidance 2023. Cette implication approfondit notre relation avec la communauté et nous permet de mieux répondre aux besoins locaux.

FR

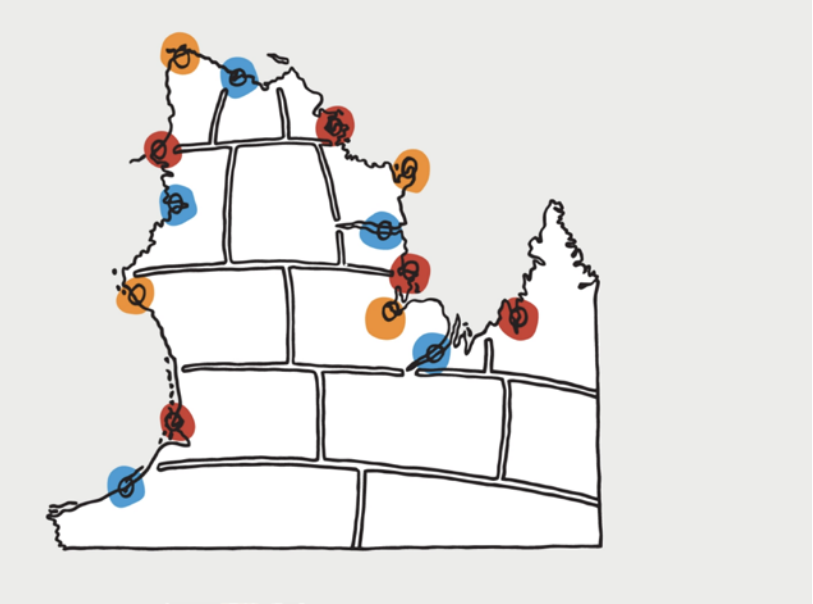
Culture

Chaque année, l'OHN organise un concours de photos afin de créer un calendrier annuel qui présente admirablement le mode de vie et la culture des Inuit.

Initiatives écologiques

Promouvoir un mode de communication responsable en distribuant des cartes de Noël numériques aux locataires et aux partenaires afin de réduire notre empreinte écologique.

Scannez-moi



La Journée de l'habitation

À l'OHN, la Journée de l'habitation est notre façon de remercier annuellement les locataires qui entretiennent avec soin leur logement.

Pour que la famille brille

Fournir un logement, c'est bien plus qu'offrir un toit à quelqu'un; c'est transformer ce toit en un foyer où les familles peuvent s'épanouir. Pour atteindre cet objectif, il faut collaborer avec les organisations locales afin de favoriser le développement de communautés dynamiques, durables et sûres. Grâce à notre programme Pivallianiq, nous avons établi des liens avec des familles, ce qui a permis d'améliorer leurs conditions de vie et de favoriser une meilleure qualité de vie. Ce programme a joué un rôle essentiel dans l'entretien des espaces communautaires, la prévention du vandalisme et la mise en place d'initiatives telles que les Ateliers Nanuk dans les écoles et l'affectation de travailleurs de rue dans plusieurs communautés.

Vivre au Nunavik

La gestion du logement au Nunavik, situé au nord du 55e parallèle, présente des défis quotidiens. Puisqu'aucune route terrestre ne permet de les relier et que le bateau et l'avion demeurent les seuls moyens pour y accéder, chacune des 14 communautés inuites de ce vaste territoire de 443 000 km² doit compter sur son propre office local d'habitation. L'immensité du territoire, le climat rigoureux et les complexités opérationnelles uniques qui diffèrent considérablement de celles propres au Sud, ainsi que les multiples défis qui se posent lors de la planification des rénovations, décrivent le contexte particulier dans lequel opère l'Office d'habitation du Nunavik.

Viser des améliorations continues

Relever les défis propres à l'environnement nordique, notamment en termes d'infrastructures, exige des efforts soutenus. À cette fin, nous mettons en œuvre plusieurs changements évolutifs de manière continue. Nous continuons à nous appuyer sur ces efforts initiaux afin que chacun de nos projets aboutisse à des améliorations durables et à un développement viable.

Affronter les enjeux stratégiques

- **Équilibrer l'offre et la demande en matière de logements :** L'écart entre les besoins croissants dans le secteur de l'habitation au Nunavik et la disponibilité de logements confortables, sécuritaires et abordables continue de représenter un défi de taille. Ce problème touche à la fois les unités de logement nouvelles et existantes, ce qui exige des solutions novatrices pour combler cet écart de manière efficace.
- **Efficacité des processus :** Des processus opérationnels clés tels que l'attribution des logements, les bons de travail, l'approvisionnement et la gestion des logements vacants sont actuellement inefficaces. Ces problèmes ont un impact sur la capacité de l'OHN à remplir sa mission et influencent la perception qu'ont les locataires de l'organisation.
- **Dynamique des effectifs :** Le recrutement et la fidélisation d'un effectif talentueux restent des défis considérables qui ont des répercussions sur notre rendement et notre capacité à favoriser une culture organisationnelle forte et inclusive. Il est essentiel de s'attaquer à ces problèmes pour constituer une équipe résiliente et compétente.
- **Effets de l'environnement sur le logement :** Les changements climatiques représentent une menace importante pour nos infrastructures d'habitation. La fonte du pergélisol nuit à l'intégrité structurelle des bâtiments, tandis que les changements environnementaux ont une incidence sur la disponibilité du pétrole, des équipements, des pièces de rechange et de la main-d'œuvre spécialisée. Pour atténuer ces effets, il est essentiel de mettre au point des solutions de logement durables et de concevoir des communautés résilientes.

FR

Vision 2030 – Façonner notre avenir

En tant que chef de file reconnu en matière de solutions de logement au Nunavik, nous mettons à profit nos années d'expertise pour unifier les communautés et favoriser ensemble de meilleures conditions de vie et un mode de vie plus sain.

DIRECTION 1

Promouvoir une culture centrée sur le client

Objectifs

1.1 Comprendre le parcours du client et simplifier les interactions.

1.2 Engager un dialogue continu avec les locataires.

Actions 1.1

- Élaborer et mettre en œuvre des enquêtes récurrentes auprès des clients afin d'évaluer leur expérience.
- Cartographier le parcours client actuel et définir un plan d'action pour le simplifier à l'avenir.
- Former les employés de l'OHN à l'expérience client et à la gestion de la clientèle.

Actions 1.2

- Clarifier les informations à transmettre, ainsi que la manière et le moment appropriés pour communiquer avec les locataires.
- Ajuster le plan de communication chaque année afin de mieux informer et sensibiliser les locataires.
- Tenir à jour une base de données contenant les documents d'information essentiels pour les locataires.
- Augmenter la fréquence de la collecte des commentaires auprès des locataires.

DIRECTION 2

Améliorer l'efficacité grâce à des objectifs mieux ciblés

Objectifs

2.1 Stabiliser les opérations critiques qui ont un impact sur les clients.

2.2 Optimiser une liste déterminée de processus clés tels que les inventaires, les bons de travail, les habitations vacantes.

2.3 Prioriser l'accès aux données et leur exactitude pour mieux mettre à profit les renseignements.

Actions 2.1

- Réorienter les efforts et les ressources afin de réduire le nombre de bons de travail en suspens en deçà d'un objectif défini.
- Améliorer le programme de maintenance préventive en fonction des besoins.

Actions 2.2

- Établir une liste des processus clés, déterminer leur nature et les améliorer.
- Constituer un portefeuille de projets d'amélioration pour les projets importants/stratégiques ou à fort impact.
- Accroître les compétences de l'organisation dans la mise en œuvre des méthodes d'amélioration des processus.

Action 2.3

- Mesurer l'exactitude des inventaires dans chaque communauté (en lien avec l'initiative d'amélioration des processus).

DIRECTION 3

Devenir un facilitateur et un fournisseur de solutions de logements durables

Objectifs

3.1 Préciser les besoins des locataires du Nunavik et les solutions en matière de logement.

3.2 Élargir l'offre de logement et mobiliser les intervenants pour relever les défis du marché du logement.

3.3 Développer des partenariats productifs et des réseaux d'expertise pour multiplier les retombées.

Actions 3.1

- Établir un meilleur portrait des besoins en matière de logement au Nunavik : nombre et types de logements par communauté.
- Partager les besoins en matière de logement et la situation actuelle avec les intervenants et obtenir leur soutien.

Actions 3.2

- Élargir et développer nos services de logement en proposant des solutions abordables telles que des formules de coopératives et de location-achat.
- Diriger un certain nombre de projets de développement.
- Élaborer et mettre en œuvre une offre distincte pour devenir des agents de soutien au service des promoteurs immobiliers.

Actions 3.3

- Renforcer nos relations avec la SHQ, l'ARK et Makivvik.
- Développer des partenariats avec des institutions financières.

DIRECTION 4

Prioriser le développement organisationnel et l'expertise des employés

Objectifs

4.1 Favoriser les perspectives de perfectionnement au Nunavik dans des fonctions de supervision et de gestion.

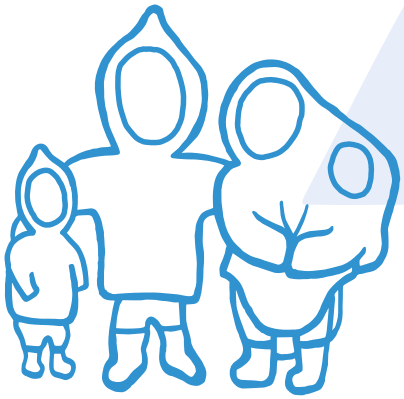
4.2 Améliorer l'obligation de rendre compte concernant les compétences de la main-d'œuvre et l'engagement communautaire.

4.3 Favoriser le rapprochement des employés des 14 communautés grâce à de meilleures communications.

FR

Actions 4.1

- S'unir à des partenaires stratégiques pour intensifier les efforts de recrutement au Nunavik.
- Fixer et poursuivre des objectifs clairs afin d'augmenter le pourcentage d'Inuits occupant des postes de gestion ou de supervision.
- Modifier l'échelle des salaires afin d'offrir aux employés des possibilités d'avancement.



DIRECTION 4 – SUITE

Prioriser le développement organisationnel et l'expertise des employés

Actions 4.2

- Fixer des objectifs communs aux contremaîtres et aux gestionnaires de logement afin de favoriser une meilleure coordination.
- Réactiver le tableau de bord de la gestion de l'OHN à l'aide d'indicateurs clés de performance, d'objectifs et de mesures.
- Définir une image plus claire des besoins de formation par département.
- Mettre en œuvre un programme de développement professionnel continu à l'aide d'activités d'auto-apprentissage « minute ».
- Fixer des objectifs de perfectionnement pour les gestionnaires en fonction de leur évaluation de rendement.
- Élaborer des plans de relève en accordant la priorité aux postes essentiels.

Actions 4.3

- Renforcer le processus d'intégration des nouveaux employés en prévoyant une intégration culturelle adaptée pour les non-Inuits.
- Assurer l'échange d'information entre la direction et les employés.
- Favoriser et promouvoir le développement de la culture organisationnelle, comme les valeurs de l'OHN, les échanges culturels de même que les initiatives d'éducation sur la culture des Inuit du Nunavik.

DIRECTION 5

Se préoccuper du développement durable et des changements climatiques

Objectifs

5.1 Atténuer les effets des changements climatiques sur le parc immobilier.

5.2 Réduire notre empreinte environnementale.

Actions 5.1

- Officialiser un programme visant à atténuer les effets des changements climatiques sur le parc immobilier.
- Organiser des réunions récurrentes avec tous nos partenaires pour faire le point sur les questions relatives à la situation du logement.
- Faire appel à des chercheurs pour trouver des solutions pertinentes.
- Définir des plans d'action pour atténuer les effets des changements climatiques sur l'OHN et ses locataires.

Actions 5.2

- Élaborer une politique interne officielle de développement durable.
- Aspirer à devenir une organisation sans papier.
- Créer et inaugurer un comité « vert » pour aider à gérer le changement au sein de l'organisation.

Nous souhaitons que chaque personne vivant au Nunavik puisse disposer d'un lieu sûr que l'on appelle son chez-soi.

Alors qu'une nouvelle année s'achève pour l'Office d'habitation du Nunavik, nous tenons à exprimer notre profonde gratitude à tous les acteurs qui contribuent à la réalisation de notre mission. Votre enthousiasme et votre confiance sont essentiels à notre progrès.

À nos locataires

Vous êtes au cœur de notre mission. C'est grâce à votre résilience et à votre engagement que nous pouvons aller de l'avant. Nous vous remercions de votre patience et de vos précieux commentaires qui nous permettent de travailler ensemble à l'amélioration de vos conditions de vie.

À nos équipes

L'équipe que nous formons est une véritable famille. Chacun d'entre vous joue un rôle déterminant en contribuant, par son dévouement et son expertise, à nos réalisations. Nous vous remercions pour votre travail assidu et votre engagement à servir nos communautés de manière exemplaire.

À nos administrateurs

Sans vos conseils et votre encadrement stratégique, nous ne serions pas en mesure de surmonter nos dilemmes et de saisir les occasions qui s'offrent à nous. Nous vous sommes reconnaissants pour votre leadership et votre soutien indéfectible.

FR

Ensemble, nous envisageons un avenir où chaque Nunavimmiut pourra jouir de la stabilité et de la dignité d'un chez-soi digne de ce nom.

Ensemble, nous envisageons l'avenir

ᐃᓚᒌᑦ ᖃᐅᒪᑎᓪᓗᒋᑦ
Make the Family Shine
Pour que la famille brille

nunavikhb.ca

ᐃᓪᓗᓕᕆᔨᒃᑯᒃ
ᐊᓪᓚᕕᖕᒐ
ᓄᓇᕗᒻᒥ

Nunavik
Housing
Bureau

Office
d'habitation
du Nunavik