ᓄᓇᕗᑦ ᑭᖅᑕᐃᓕᓐᓂᑦ ᐱᓕᕆᒃᑎᖏᒃᑲᓂᑦ ᒥᓯᓯᓇᕐᑎᑦ
Nunavut Human Rights Tribunal
Nunavunmi Inungnut Pitqutigiyauyunut Ihuaqhaiyiit
Tribunal des droits de la personne du Nunavut

2013-2014
ᐊᕐᕌᒍᑕᒫᖅᓯᐅᑦ ᐅᓂᒃᑳᖅ
ANNUAL REPORT
RAPPORT ANNUEL

ᑎᑎᖅᑲᐅᑉ ᑐᓂᔭᐅᓂᖓᓄᑦ

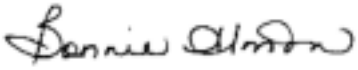
ᐅᑐᐱᕆ 21, 2014

ᒥᓂᔅᑕ ᐹᑦ ᐅᑲᓕᖅ
ᒪᓕᒐᓕᕆᔨᒃᑯᓐᓄᑦ ᒥᓂᔅᑕ
ᒪᓕᒐᓕᐅᕐᕕᒃ
ᑎᑎᕐᕐᑲᒃᑯᕕᒃ 1200
ᐃᖃᓗᐃᑦ, ᓄᓇᕗᑦ X0C 0C0

ᓱᑦᕋᒃ

ᖁᕕᐊᓱᓪᓚᕆᒃᑐᖓ ᐃᖕᓕᖕᓄᑦ ᑐᓂᓯᒋᐊᒥᒃ, ᒥᓂᔅᑕᐅᑎᓪᓗᑎᑦ ᐊᐅᓚᑦᓯᓂᕐᒧᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓄᑦ ᒪᓕᒐᕐᒥᒃ, 7-ᒋᓪᓗᓂᐅᒃ ᐊᕐᕌᒍᑕᒫᑦ ᐅᓂᒃᑳᓕᐊᖓᑕ ᓄᓇᕗᑦᒥᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓂᒃ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᓐᓇᐅᑉ ᐅᑭᐅᖓᑕ ᓄᙵᐊᓂ ᒫᔅᔨ 31, 2014.

ᐅᐱᒍᓱᒃᓗᖓ ᑐᓂᓯᕗᖓ



ᐹᓂ ᐋᒪᓐ
ᐃᒃᓯᕙᐅᑕᖅ

ᐃᓗᓕᖏᑦ

ᑐᓴᒐᒃᓴᖅ ᐃᒃᓱᕙᐅᑕᖓᓂᑦ 1

ᑭᓲᕙ ᓄᓇᕗᒻᒥ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓄ ᐱᕐᑯᔭᖅ? 2

ᖃᓄᖅ ᑐᑭᖃᖅᐸ ᐱᓂᕐᓗᓐᓂᖅ? 2

ᑭᓲᕙ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ? 2

ᖃᓄᐃᒋᐊᕈᓐᓇᖅᐳᖓ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᒃᑲ ᐱᓂᕐᓗᒃᑕᐅᓯᒋᒍᒃᑭᑦ? 3

ᖃᓄᖅ ᐅᖃᐅᓯᕆᒍᓐᓇᖅᐸᕋ ᐱᓂᕐᓗᓐᓂᕋᖅᑕᕋ? 3

ᑭᓯᓕᕆᔨᐅᕙ “ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᓴᐳᓐᓂᐊᖅᑎ?” 4

ᖃᓃᓕᕋᔭᖅᐸ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᒥᑦ ᑐᓂᓯᒍᒪ? 4

ᖃᑦᑎᐅᓚᐅᖅᐸᑦ ᖃᐅᔨᒋᐊᖅᑐᑦ ᑐᑭᓯᒋᐊᕈᒪᑦᓗᑎᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔪᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᓐᓂᑦ? 5

ᓇᒥ ᐱᓂᕐᓗᒍᑎᓕᐅᖅᑐᖃᖅᐸᑉᐸ? 7

ᖃᓄᐃᑦᑑᕙᑦ ᐱᓂᕐᓗᒍᑕᐅᓂᕋᖅᑕᐅᕙᑦᑐᑦ? 9

ᑐᓵᔭᐅᓃᑦ 10

ᐊᓯᖏᑦ ᐱᓕᕆᐊᖑᓂᑯᑦ 10

ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᓂᐅᓯᒪᔪᓂᒃ ᐅᓂᒃᑳᖅ 11

ᐃᓚᔭᐅᒍᑎ

ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᓂᕐᒧᑦ ᐊᑐᖅᑕᐅᓲᑦ 14

ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦᑕ ᐋᖅᑭᒃᓯᒪᓂᖏᑦ 15

ᐊᑐᐊᒐᐃᑦ ᐱᓕᕆᕙᓪᓕᐊᓂᕐᒧᑦ 16

ᐊᑐᐃᓐᓇᐅᔪᑦ ᐊᒥᓱᓕᐊᑦ ᓴᕐᕿᑎᑕᐅᓯᒪᔪᑦ 19

ᑐᑭᓯᒋᐊᕐᕕᑦ ᑐᕌᕈᑎᑦ 19

ᑐᓴᒐᒃᑕᖅ ᐃᒃᓯᕙᐅᑕᖓᓂᑦ

ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᒃ ᒪᓕᒐᖅ ᐱᙵᖅᑎᑕᐅᓚᐅᖅᑐᖅ ᓄᕕᐱᕆ 4, 2004-ᒥ. ᑖᓐᓇ ᒪᓕᒐᖅ ᓴᖅᑭᑎᕐᓚᐅᖅᑐᖅ ᑭᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᓐᓂᒃ ᐊᑐᐃᓐᓇᐅᒻᒪᕆᒍᑕᐅᓪᓗᓂ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖓᓐᓂᒃ ᑲᒪᒋᔭᖅᑲᕐᓂᕐᒧᑦ. ᑕᕝᕙᓂ ᐅᓂᒃᑳᓕᐊᖑᔪᑦ 7-ᒋᓕᖅᑕᖓᑦ ᐅᓂᒃᑳᓕᐅᖅᑕᐅᓯᒪᔪᓂᒃ ᖃᖓᐅᓂᖓ ᐅᓂᒃᑳᓕᐅᕈᑕᐅᓪᓗᓂ ᐱᒋᐊᕐᕕᖅᑲᖅᑎ-ᑕᐅᓪᓗᓂ ᐊᐃᕕᓇ 1, 2013-ᒥᑦ ᐃᓱᓕᕝᕕᖅᑲᖅᓱᓂ ᒫᔅᔾ 31, 2014-ᒧᑦ.

ᐅᓂᒃᑳᓕᐅᕈᑕᐅᓂᖓᑕ ᑖᒃᑯᐊ ᐃᓗᐊᓂ, ᐊᑕᐅᓯᕐᒥᒃ ᓄᑖᒥᒃ ᑭᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᓐᓄᑦ ᑎᓕᓯᓯᒪᓕᐅᖅᑐᑦ ᐃᓚᒋᔭᐅᖅᑕᐅᓕᖅᑎᑕᐅᔪᒥᒃ. ᑐᙵᓱᒃᑎᑦᐸᕗᑦ ᒥᔅ ᒧᐊᓈᓐ ᑑᕈᑎ ᐅᕙᑦᑎᓐᓄᑦ ᐃᓚᒋᔭᐅᖅᑕᐅᓕᖅᓂᖓᓂᑦ ᐱᔾᔪᑎᖅᑲᖅᑎᐅᓂᐊᖅᓗᓂ ᑭᕙᓪᓕᐅᑉ ᐊᕕᒃᑐᖅᓯᒪᓂᖓᓂᑦ.

ᑕᐃᒪᓗ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᒃ ᑭᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑎᑭᒃᑲᐅᑎᕐᔫᒪᖅᑎᓪᓗᒋᑦ 10-ᒋᔭᖓᓂᒃ ᓇᓪᓕᐅᓯᓂᐅᕐᕕᒃᓴᒥᖕᓄᑦ (2014-ᒥ), ᓈᒻᒪᒃᓯᓯᒪᓕᒐᑦ ᑕᑯᓐᓇᓕᕋᔭᕐᓂᑉᑎᖕᓂᒃ ᐱᕙᓪᓕᐊᑎᑕᐅᓯᒪᓕᖅᑐᓂᒃ ᐃᓱᒪᒋᓗᒋᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᒃ ᓄᓇᕗᑦᒥ.

ᐊᕐᕌᒍᑕᒫᑦ ᑕᐃᒪᙵᓂᑦ ᐱᒋᐊᖅᑎᑕᐅᓚᐅᕋᒥᒃ, ᑭᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᐊᒥᓱᑲᓪᓚᖕᓂᒃ ᐊᐱᖅᑯᑎᔅᓴᓇᔭᐅᔪᓂᒃ ᑎᑭᕙᐅᕙᖅᑐᑦ (ᐊᐱᖅᑯᑎᔅᓴᓇᔭᐅᔪᓂᒃ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᒋᔭᐅᔪᓄᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐱᓕᕆᐊᒃᓴᓇᔭᐅᔪᓄᑦ ᒪᓕᒃᓗᒋᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓄᑦ ᒪᓕᒐᕐᒥ) ᐊᒻᒪᓗ ᑐᓴᖅᑎᕐᓯᔪᑕᐅᕙᒃᑐᓂᒃ (ᐊᑭᕋᖅᑐᒐᐅᓯᒪᓂᕐᒥᖕᓄᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓃᑦ ᐃᓗᐃᓗᑖᖅᑕᐅᓯᒪᓂᕐᒥᖕᓄᑦ ᐃᓱᒪᒋᓗᒋᑦ ᐅᖃᖅᑕᐅᓯᒪᔪᑦ ᒪᓕᒐᕐᒥ). ᐅᑭᐅᓂ ᐊᑐᓴᖅᓯᒪᔪᓂ, ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓄᑦ ᐊᐃᖅᑯᓯᒃᓴᓇᔭᐅᔪᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᑐᓴᖅᑎᕐᓯᔾᔪᑏᑦ ᖁᕝᕙᓯᒃᓯᐊᖅᓯᒪᓕᕐᒪᑕ ᐊᑕᐃᓐᓇᐅᔭᓕᖅᑐᒥᒃ ᑲᔪᓯᓂᖃᖅᓗᑎᑦ ᐅᑭᐅᖓᓄᑦ 2013-2014.

ᑐᓴᖅᑎᕐᓯᓯᒪᓕᕈᑏᑦ ᖃᐃᑕᐅᕙᓪᓕᐊᔪᑦ ᑭᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᓐᓄᑦ ᐊᔾᔨᒌᙱᐅᕐᓂᖏᑦ ᐊᒥᓲᙱᐸᓪᓕᐊᒐᓗᐊᖅᑎᓪᓗᒋᑦ, ᑭᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᔪᓯᓪᓗᑎᒃ ᐊᒥᓱᓂᒃ ᐊᑐᓂ ᐅᑭᐅᓂ ᐋᖅᑭᓯᒪᓕᖅᑲᑕᖅᐳᑦ ᒪᓕᒐᓕᓇᔭᒃᑯᑎᒍᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᑕᐅᕙᖅᑐᑎᒍᑦ ᑭᓕᓯᓂᐊᖅᑎᐅᔪᓂᑦ. ᑐᓴᔭᐅᓂᖃᓚᐅᙱᒃᑲᓗᐊᖅᑎᓪᓗᒋᑦ ᑖᓐᓇ ᐅᑭᐅᖅ ᐊᑐᖅᑎᓪᓗᒍ ᐅᓂᒃᑳᓕᐅᕐᕕᒋᔭᐸᑎᖕᓄᑦ, ᐊᒥᓱᕐᓚᐅᔪᑦ ᐊᕕᒃᑐᖅᓯᒪᓂᖏᑦ 4-ᒥ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᑕᐅᓯᒪᓕᓚᐅᖅᑐᑦ (ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᑕᐅᓪᓗᑎᒃ ᓴᐸᑯᑕᐅᕐᑯᐸᓪᓗᒋᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓃᑦ ᑲᔪᓯᑎᑕᐅᓯᒪᕐᑯᐸᓪᓗᒋᑦ ᑐᓴᖅᑎᕐᓯᔾᔪᑎᒋᔭᐅᔪᑦ) ᓴᖅᑭᑕᐅᓯᒪᓕᓚᐅᖅᐳᑦ 2013-2014 ᐊᑐᖅᑎᓪᓗᒍ. ᑕᒪᒃᑯᐊ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᑕᐅᓚᐅᖅᑐᑦ ᐱᔾᔪᑎᖅᑲᓚᐅᖅᐳᑦ ᐸᓯᔭᒃᓴᙱᑦᑎᓯᒪᓂᖅᑐᒃᑯᑦ ᐃᓗᐃᓗᓵᖅᑕᐅᕙᓯᒪᔪᓄᑦ, ᑎᒥᒥᒃᑎᒍᑦ ᐃᓱᒪᒥᒃᑎᒍᓪᓘᓐᓃᑦ ᐊᔪᕈᑎᖅᑲᖅᑐᓂᒃ ᐃᑲᔪᓕᕋᓯᖕᓂᒃᑯᑦ, ᐃᓚᒋᖕᒍᔪᑦ ᑭᓇᐅᓂᖏᓂᑦ ᐊᑭᕋᖅᑐᐃᖅᑲᑦᑕᖅᑎᓕᐅᔪᓄᑦ, ᓯᖓᐅᔪᑦ ᐊᑭᕋᖅᑐᒐᐅᖅᑕᖅᑐᖅᑎᓯᒪᓂᖅᑐᑦ ᐊᕙᓪᓕᐅᖅᑎᒥᖕᓂᒃ ᐊᕐᓇᐅᖅᑲᑎᒥᖕᓂᒃᓗᓐᓃᑦ ᐊᐃᑉᐸᖅᑲᖅᑕᖅᑐᓂᒃ ᐊᒥᓱᓗᐊᖕᓂᑦ ᑖᑯᐊ ᐃᓚᒋᑐᐃᓐᓇᖅᐸᖅᑎᑦ ᐱᓕᕆᐊᖑᕙᒃᑐᑦ. ᑕᒻᕙᓂ ᓄᕕᐱᕆ 10-ᓂᒃ ᐅᑭᐅᓂᒃ ᓇᓪᓕᐅᓯᓂᐅᕐᓂᐊᓕᖅᓯᒪᑕ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓄᑦ ᒪᓕᒐᕐᑎᖅᑲᓕᖅᑎᑦᑎᓚᐅᕐᓂᕐᒥᑦ. ᐅᑭᐅᑦ ᖁᓕᑦ ᐊᑐᖅᑎᓪᓗᒋᑦ, ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓄᑦ ᐊᒥᓱᒃᓚᓪᓘᖕᓂᒃ ᑭᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᐊᒥᓱᒃᓚᕐᓂᖏᓄᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓄᑦ ᒪᓕᒐᕐᑎᖅᑲᓕᖅᑎᑦᑎᓚᐅᕐᓂᕐᒥᑦ. ᐅᑭᐅᑦ ᖁᓕᑦ ᐊᑐᖅᑎᓪᓗᒋᑦ, ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓄᑦ ᐊᑭᕋᖅᑐᐃᖅᑲᑦᑕᖅᑎᕐᓯᓯᒪᓕᖅᑐᑦ ᑐᓴᖅᑎᕐᓯᓯᒪᓂᖅᑐᑦ ᒪᓕᒃᓗᒋᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᒪᓕᒐᕐᒥ ᐅᖃᖅᑕᐅᓯᒪᔪᑦ. ᐅᑭᐅᑦ 10 ᐊᑐᖅᐸᓪᓕᐊᑎᓪᓗᒋᑦ, ᑭᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᐊᒥᓱᑲᓪᓚᒻᒪᕆᖕᓂᒃ ᐃᖏᕐᕋᕐᓯᐊᖅᑎᕐᓯᓯᒪᖃᑦᑕᕐᓯᒪᕗᑦ ᐱᓕᕆᐊᖑᕙᒃᐅᔪᑦ ᑕᒪᐃᓂᑦ ᓈᒻᒪᒋᐅᕐᓯᐊᕐᓗᑎᒃ ᐱᓕᕆᐊᖑᕙᖕᓂᖏᓄᑦ, ᐱᔾᔪᑕᐅᓗᐊᖅᑐᓪᓗ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖃᖅᓂᖏᓄᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᓯᒪᓕᕈᒪᓂᖏᑦ ᑐᕌᕐᓂᐊᓕᖅᑎᒃᑯᑦ. ᑕᒪᓐᓇ ᐃᖏᕐᕋᕐᓯᐊᖅᑎᑕᐅᓯᒪᓂᖅ ᐱᔾᔪᑎᒋᔭᓗᒍ ᐊᒥᓱᓕᐊᖅᐸᙱᓚᑦ ᑐᓴᔭᐅᓯᒪᔭᑎᐅᓚᐅᖅᑐᑦ. ᑕᒪᓐᓇ ᐃᖏᕐᕋᕐᓯᐊᖅᑎᑕᐅᓯᒪᓂᖅ ᐱᔾᔪᑎᒋᔭᓗᒍ ᐊᒥᓱᓗᐊᖅᐸᙱᓚᑦ ᑐᓴᔭᐅᓯᒪᔭᑎᐅᓚᐅᖅᑐᑦ.

ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᒃ ᑭᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᔪᓯᑎᕐᓯᓯᒪᕗᑦ ᐊᖏᓂᖅᓴᒥᒃ ᐅᔾᔨᓇᔭᐅᓕᖅᑐᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ

ᐊᕐᕌᒍᓂ ᖁᓕᐅᓕᖅᑐᓂ ᒥᔅ ᐋᒪᓐ ᓄᓇᖃᖅᓯᒪᕗᖅ ᐃᖃᓇᐃᔭᖅᓗᓂᓗ ᓄᓇᕗᑦᒥ. ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᔾᔨᕐᓛᖑᓂᑰᑦᓗᓂ ᐊᒻᒪ ᑐᖁᖓᔪᓕᓇᔾᔨᐅᓪᓗᓂ ᓄᓇᕗᑦᒧ 2010-ᒥ ᐱᒋᐊᕐᓗᓂ. ᑲᑎᒪᔾᔨᐅᓯᒪᔪᖅ ᐊᔾᔨᒌᙱᑦᑑᑎᓂᑦ ᑲᑎᒪᔾᔨᕐᓛᓂᓪᓗ ᐊᒻᒪᓗ ᐱᓕᕆᐊᖅᑲᓪᓗᐊᑕᖅᓗᓂ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ. ᐸᓂ ᐃᓕᓐᓂᐊᖅᓯᒪᓪᓕᓇᒃᑐᖅ ᐃᓄᓕᓇᓂᕐᒥᑦ ᒫᓐᓇᓗ ᑐᕈᒧᐊᖅᑎᑦᑎᔾᔨᐅᓪᓗᓂ ᐊᑐᓗᐊᖅᐸᒃᑐᓕᓇᓂᕐᒧᑦ ᐱᔾᔪᑎᖅᑐᒥᒃ.

ᓄᓇᕗᒻᒥ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᒃ ᑭᓕᓯᓂᐊᖅᑎᑦ
Nunavut Human Rights Tribunal
Nunavunmi Inungnut Pitqutigiyauyunut Ihuaqhaiyiit
Tribunal des droits de la personne du Nunavut

nhrt.ca

ᑭᓱᕙ ᓄᓇᕗᒻᒥ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓄ ᐱᕐᑯᔭᖅ?

ᓄᓇᕗᒻᒥ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓄᑦ ᒪᓕᒐᖅ ᒪᓕᒐᐅᕗᖅ ᑲᔪᓯᑎᑦᑕᐅᓂᑯ ᒪᓕᒐᓕᐅᕐᖕᒥ ᓄᓇᕗᒻᒥᐅᑦ ᐱᕕᖅᑲᑎᑦᑎᐊᕐᑯᓪᓗᒋᑦ ᐃᓅᓯᖅᑭᓐᓇᑦᑎᐊᕐᓂᕐᒥᑦ ᐊᑑᑎᓕᖅᑲᑦᑎᐊᖅᑐᒥᓪᓗ. ᐊᑐᖅᑕᐅᒋᐊᖅᑲᖅᐳᖅ ᒐᕙᒪᓕᒫᓄᑦ, ᒐᕙᒪᒃᑯᓐᓄᑦ ᐱᔾᔪᖅᑐᓄᑦ, ᑲᑎᒪᔨᓄᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐊᐅᓚᑦᑎᔨᐅᔪᓄᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᑭᒃᑯᓕᒫᓄᑦ ᓄᓇᕗᒻᒥ ᐱᓂᕐᓗᖕᓂᐅᕙᖅᑐᑦᓗ ᐊᑐᖅᑕᐅᕐᑯᓇᒋᑦ. ᒪᓕᖕᒋᑦᑐᑦ ᒪᓕᒐᕐᓂᑦ ᐊᔾᔨᒌᖕᒋᑎᑦᑎᓂᒃᑯᑦ ᖃᓄᐃᒋᐊᕈᑕᐅᔪᓐᓇᖅᐳᑦ ᒪᓕᒐᖅᑎᒍᑦ.

ᐋᖅᑭᓱᖅᑕᐅᓂᖓ ᐊᑐᖅᐳᖅ ᐃᓄᐃᑦ ᖃᐅᔨᒪᔭᕐᑲᖕᒋᓐᓂᑦ ᐃᓚᓕᐅᔾᔨᓪᓗᓂ. ᐅᓇ ᒪᓕᒐᖅ ᐃᓚᒋᐊᕈᔾᔨᖕᖕᒋᓚᖅ ᐋᖅᓯᖕᖕᒋᓚᕐᓗ ᓄᓇᕗᑖᕐᓂᕐᒧᑦ ᐊᖕᒋᕈᑎᓃᑦᑐᓂᒃ.

ᐅᓇ ᒪᓕᒐᖅ ᐅᖃᖅᓯᒪᕗᖅ ᒪᓕᒐᕐᓂᑦ ᓱᕋᐃᒐᔭᕐᓂᖕᒋᓐᓂᑦ ᑭᓇᑐᐃᓐᓇᖅ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᓪᓗ, ᐱᓕᓇᕝᕕᑦ, ᓇᒻᒥᓂᕐᖅᑐᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᒐᕙᒪᐅᔪᑦ ᐱᓂᕐᓗᒃᑎᑦᑎᐊᕈᑎᒃ ᑭᓇᑐᐃᓐᓇᕐᒥᑦ ᓄᓇᕗᒻᒥ.

ᖃᓄᖅ ᑐᑭᖃᖅᐸ ᐱᓂᕐᓗᓐᓂᖅ?

ᐱᓂᕐᓗᓐᓂᐅᕗᖅ ᐱᕐᑯᑎᖕᒋᓐᓂᑦ ᐊᑐᐃᓐᓇᐅᑦᑕᐃᓕᕝᕕᐅᓪᓗᓂ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᐅᑯᒪᐃᒃᓴᖅᑎᑕᐅᓗᓂ, ᐱᔪᓐᓇᕈᓐᓇᖅᑕᖕᒋᓐᓂᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᐊᑲᐅᖕᒋᓕᐅᕈᑕᐅᔪᓐᓇᖅᑐᓂᑦ ᑭᓇᑐᐃᓐᓇᕐᒥᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᕐᓄᑦᓗ ᐃᓕᖅᑯᓯᖅᑐᓄᑦ ᓇᓗᓇᐃᖅᑕᐅᓯᒪᔪᓂᑦ ᐃᓚᖕᒐᓂ 7(1) ᒪᓕᒐᕐᒥ. *ᒪᓕᒐᖅ* ᐅᖃᖅᓯᒪᕗᖅ ᐱᓂᕐᓗᒋᐊᖅᓐᖕᒌᒪᑕ ᐱᔾᔨᑎᕋᐅᑎᑎᒍᑦ, ᐱᕐᑯᑎᒃᓴᓕᓇᓂᒃᑯᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᐃᓂᒃᓴᖅᑭᓐᓇᕐᓂᒃᑯᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᒃᓴᓕᓇᓂᒃᑯᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑐᓂᑦ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᕐᕕᒻᒥᑦᑐᓂᑦ.

ᐅᑯᐊ ᒪᕐᔫᒃ ᐆᑦᑎᒋᔭᒃᓴᐅᕗᒃ:

- ᐊᕐᓇᖅ ᒪᒃᑯᑦᑐᖅ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑖᖅᑎᑕᐅᓇᖕᒋᑉᐸᑦ ᓇᔾᔨᓂᖓᓄᑦ (ᐱᓂᕐᓗᓐᓂᖅ ᐊᕐᓇᐅᓂᖓᓄᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐊᕐᓇᐃᑦ/ᐊᖑᑏᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓄᑦ)
- ᑐᔪᕐᒥᕕᒃ ᐃᓱᖅᑎᑎᓇᖕᒋᑉᐸᑦ ᐊᓈᓇᒋᔭᐅᔪᑦ ᒪᕐᕉᓐᓂᒃ ᕿᑐᖕᒐᓕᔭᕐᓗᓂ ᐊᑖᑕᓕᔭᓇᖕᒋᑦᑐᓂᒃ (ᐱᓂᕐᓗᓐᓂᐅᔪᖅ ᐃᓚᒋᓐᓄᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᓂᑦ). ᑖᓐᓇ ᒪᓕᒐᖅ ᐅᖃᓯᖅᒪᕗᖅ ᐱᓂᕐᓗᒍᖕᓂᖅᑕᖅᑲᓇᐊᖃᖕᒋᓂᖓᓂ ᓱᕐᓗ ᒪᑯᓇᓂ:
- ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᒃᓴᖅᓯᐅᖅᑐᓂᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑐᑦ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᕐᕕᖕᒋᓂᑦ;
- ᐃᓚᒋᔭᐅᔾᔪᑎᑖᕈᒪᔪᓂᑦ ᐃᓚᒋᔭᐅᔾᔪᑎᖃᖅᑐᓂᓪᓗᓐᓂᑦ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᕐᕕᒥᑦ ᑲᑐᔾᔨᖃᑎᒌᑦ;
  - ᐱᕐᑯᑎᓂᑦ ᐊᑐᐃᓐᓇᐅᔪᓂ ᐱᔪᒪᓂᒃᑯᑦ, ᐱᔾᔪᑦᑕᐅᔪᒪᔪᓪᓗᓐᓂᑦ, ᐃᓂᒃᓴᐅᑎᑕᐅᔪᓂᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂ ᑲᓐᑑᕐᓕᓇᓂᒃᑯᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᕐᓄᑦ ᐊᑐᐃᓐᓇᐅᔪᓂ;
- ᐊᑐᖅᑐᐊᕐᓂᒃᑯᑦ ᐊᑐᖅᑐᐊᕋᓱᖕᓂᒃᑯᓪᓗᓐᓂ ᓇᓚᐊᓐᓂᑐᐃᓐᓇᖅ ᐃᓪᓗᒥ ᐊᖕᒋᕋᓇᓂᐊᖅᑕᒥᓂᑦ ᑮᓇᐅᔭᓕᐅᕐᖅᓴᒥᓪᓗᓐᓂᑦ ᐃᓪᓗᒥᑦ; ᐊᒻᒪᓗ
- ᑭᖑᓪᓕᖅᐹᒥ, ᓴᕿᑎᑦᑎᓂᒃᑯᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂ ᓴᕿᑭᔭᖅᑎᑦᑎᓂᒃᑯ ᑐᓴᒐᒃᓴᓂᑦ ᑐᑭᓯᒋᐊᕈᑎᓂᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᑎᑎᖅᑲᓂᑦ ᐅᖃᓕᒫᒐᒃᓴᓂᑦ.

ᑖᓐᓇ ᒪᓕᒐᖅ ᓴᐳᔾᔨᓯᒪᕗᖅ ᐃᓄᖕᓂ ᐊᔾᔨᑎᖅᑕᐅᖕᒋᓐᓂᕐᒥ ᐅᑯᑎᒍᓇᖅ ᐱᔪᑎᐅᒋᑎᑕᐅᔪᓂᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂ ᑖᔅᓯᒪ ᐃᓅᑉ ᐃᓕᖅᑯᓯᐊᒍᑦ ᓇᓗᓇᐃᖅᑕᐅᓯᒪᓂᖕᒋᑦᑎᒍᑦ ᒪᓕᒐᕐᒥ. 17–ᖑᕗᑦ ᐱᔾᔪᑎᐅᔪᓐᓇᖅᑐᑦ ᑲᑎᖅᓱᖅᓯᒪᔪᑦ ᐊᑖᓂ:

- ᓇᒋᓐᖓᔭᕐᓂᖓᓄᑦ, ᐅᕙᓂᖓᒐᑦ ᐊᒥᕙᖓᓄᑦ, ᑭᖑᕙᖕᒋᑦ ᓇᒋᓐᖓᔭᓪᓕᑦᑖᖑᓂᖕᒋᓐᓄᑦ, ᐊᖓᔪᖅᑳᖕᒋᒃ ᓇᒋᓐᖓᔭᕐᓂᖕᒋᓐᓄᑦ, ᑲᓇᑕᒥ ᐅᕝᕙᓘ ᓇᒥᒥᐅᑕᐅᓂᖓᓄᑦ, ᐊᒻᒪᓗ ᓇᒥ ᐃᓅᓂᕙᖓᓄᑦ ᓇᓗᓇᐃᖅᓱᔪᑕᐅᓗᐊᖅᐳᑦ ᐃᓗᖅᑯᓯᑐᖅᖓᓂᑦ.
- ᐅᒃᐱᕐᓂᖓ
- ᐅᑭᐅᖕᒋᑦ
- ᑎᒥᒥᒍᑦ ᐊᔪᕈᑎᖅᑲᕐᓂᖓ
- ᐊᕐᓇᐅᓂᖓ ᐊᖑᑕᐅᓂᖓ, ᐊᒻᒪᓗ ᓇᓕᐊᓐᓂ ᐊᐃᐸᐸᖅᓱᖑᓂᖓ
- ᑲᑎᑎᑕᐅᓯᒪᓂᖓ ᐊᒻᒪᓗ ᕿᑐᕐᖓᖅᑲᕐᓂᖓ
- ᓇᔾᔨᓂᖓ (ᐃᓚᐅᓪᓗᓂ ᑎᒍᐊᕐᓂᖓ ᐊᖑᑕᐅᒐᓗᐊᖅᐸᑦ ᐊᕐᓇᐅᐸᐸᓪᓗᓐᓂᑦ)
- ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᕐᓂᒃᑯᑦ ᑮᓇᐅᔭᒃᓴᐸᐸᑦ; ᐊᒻᒪᓗ
- ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᓂᑰᐸᐸᑦ ᐋᖅᑕᐅᓯᒪᓕᖅᑐᓂ ᑎᑎᖅᑲᓂᑦ.

ᐸᕝᕕᓐᓂᐅᕗᖅ ᐃᒪᓐᓇ ᓱᕐᓗ "ᑐᓐᖓᓇᓐᖕᒋᑦᑐᓂᑦ" ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᖃᓄᐃᓕᐅᕐᓗᓂᒃᑯᑦ.

ᒪᓕᒐᖅ ᐱᒋᐊᖅᑎᕐᔪᔪᑕᐅᓯᒪᖕᒪᑦ ᑭᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᐊᐅᓚᕐᓂᓇᖕᒐᓇᐃᓐᓂᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᑎᒋᖕᒐᓇᐃᓐᓄᑦ ᒪᓕᒋᐊᖅᑲᕐᓗᑎᒃ ᒪᓕᒐᕐᒥ ᐅᖃᖅᑕᐅᓯᒪᔪᓂᒃ. ᑭᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑕᓕᓕᒪᐅᖕᒐᑦ ᐃᓄᐃᑦ (ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᐃᓚᒋᔭᐅᖅᑎᓐᖕᒐᑦ) ᐊᑐᓂᓗ ᐅᑭᐅᓄᑦ 4-ᓄᑦ ᑎᓕᔭᐅᓯᒪᓂᖅᑐᕐᓗᑎᒃ. ᒫᔾᔨ 31, 2014-ᒥᑦ, ᑭᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᓄᑦ ᐃᓚᒋᔭᐅᔪᑦ ᐅᑯᐊᖑᓚᐅᖅᐳᑦ ᐹᓂ ᐋᒪᓐ (ᐃᒃᓯᕙᐅᑕᖅ) ᐋᓚᓐ ᑖᓐᓇ ᑕᓐᓇᓐ, ᐅᑲᓕᖅ ᑯᕐᓕ ᐊᒻᒪᓗ ᒧᐊᓇᒃᑲ ᓖᑦ ᑖᓐᓇᓐ, ᐅᑲᓕᖅ ᑯᕐᓕ ᐊᒻᒪᓗ ᒧᐊᓇᑦ ᑑᕐᑎ. .

ᒧᐊᓇᓐ ᑑᐅᕐᑎ ᒥᕐ ᑑᐅᕐᑎ ᓄᓇᓕᐅᔪᒥ ᐱᓕᕆᐊᓄᑦ ᑭᕙᓪᓕᕐᒥ ᐋᖅᑭᒃᓯᐃᔭᒋᔭᐅᕗᖅ ᓄᓇᕗᑦ ᐅᑭᐅᖅᑕᖅᑐᒥ ᓯᓚᕐᑐᖅᓴᕐᕕᒃᑯᓐᓄᑦ. ᐃᓐᓇᐃᑦ ᐃᓕᓐᓂᐊᖅᑎᑕᐅᕙᖕᒋᓐᓄᑦ ᖁᑦᓯᖕᓂᖅᐸᐅᔪᒥᒃ ᐃᓕᓐᓂᐊᕐᓂᒍᑎᖅᑲᖅᓯᒪᕗᑦ ᐊᒻᒪᓗ

ᐊᑦᑐᐃᓂᖅᑲᕐᓂᐅᔪᖅ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᕐᓄᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᒧᑦ ᒪᓕᒐᖅ "ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᕕᑎᑑᖓᑎᓪᓗᒍ" ᐱᒻᒪᕆᐅᑎᑕᐅᕗᖅ ᒪᓕᒐᐅᓪᓗᓂ, ᒪᓕᒐᖅ ᐋᖅᑮᖕᒋᐊᖅᑎᐅᐊᒫᕐᓂᐊᖅᑐᓂ (ᒪᓕᒐᖅ ᐋᖅᑭᒃᓯᒍᑕᐅᒐᓱᒃᖅᐳᖅ ᐱᑦᑎᐊᓐᖕᒋᔪᑎᓂ ᐊᓄᓪᓕᖅᓱᓐᖕᒋᖕᒐᕐᓗᒋᑦ) ᐊᒻᒪᓗ ᒪᓕᒐᐅᔪᖅ ᐃᓱᒪᖅᓱᑕᐅᔪᓐᓇᕐᑎᐊᕐᓗᓂ ᐱᓇᓱᐊᕐᓂᖕᒋᓐᓂᓕ ᐱᓕᕆᔾᔪᑕᐅᕐᑯᓪᓗᒍ ᓱᕐᓗ ᐱᔾᔪᑕᐅᔪᓂᓕ ᐋᖅᑭᑦᑕᐅᓯᒪᔪᓂᓕ ᓯᕗᕐᖓᒍᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᕐᓄᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᓄᑦ ᐅᕗᖓᖕᒐᒃ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓂᑦ. ᑐᑭᖅᑲᓇᕗᕐᑕᐅᖅ ᖃᓄᐃᓕᐅᕈᑎᐅᕙᖅᑐᓄᑦ ᑕᒪᐃᓐᓂᐸᓗᒃ ᑕᓐᓇ ᒪᓕᒐᖅ ᓯᕗᓪᓕᐅᑎᑕᐅᓂᖅᓴᐅᓂᐊᖅᑐᖅ ᐊᓯᖏᓐᓂᓕ ᓄᓇᕗᒻᒥ ᒪᓕᒐᕐᓂᓕ.

ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓂᓕ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖕᒋᑦ ᐊᓯᐊᒍᓐᖕᒋᓪᓗᑎᒃ ᐱᓕᕆᔨᐅᕗᖅ ᐊᓯᖕᒋᑎᑑᖕᒋᑦᑐᖅ ᐊᓯᖕᒋᓐᓂ ᐅᑭᐅᖅᑕᖅᑐᒥ ᐊᒻᒪᓗ ᑲᓇᑕᒥ ᐊᕕᑦᑐᖅᓯᒪᔪᓂᑦ ᑲᒥᓴᓇᖅᖓᒃᑐᓂᑦ. ᐊᓯᒃᑲᓐᓂᖕᒋᑦ ᐊᑐᐃᓐᓇᐅᑎᑦᑎᔪᑐᐊᓂᑦ ᐋᓐᑎᐅᕆᔪ ᐊᒻᒪᓗ ᐳᕆᑎᑦ ᑲᓚᒻᐱᐊ. ᐊᓯᐊᒍᓐᖕᒋᓪᓗᑎᒃ ᐊᑐᖅᑐᑦ ᑐᑭᖅᑲᖅᐳᖅ ᓇᒻᒥᓂᖅ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᓐᓇᕐᓂᕐᒥᑦ ᐱᓕᕆᐊᕆᑎᑕᐅᔪᓄᑦ. ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑏᑦ ᓴᖅᑮᖅᑕᕆᐊᖅᑲᖅᐳᑦ ᑐᑭᓯᒋᐊᕈᑎᓂᒃ ᑕᖅᑲᒃᑯᓄᖓ ᖃᓄᐃᓕᐅᖅᐸᒻᒪᖔᑕ ᐋᒻᒪᓗ ᐃᑲᔪᖅᑲᑦᑕᕐᓗᑎᒃ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᓂᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑏᓂᒃ ᑎᑎᕋᖅᑎᓪᓗᒋᑦ. "ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑏᑦ" ᑎᑎᖅᑲᐅᔪᑦ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᒧᑦ ᐅᖃᖅᓯᒪᔪᓂᒃ ᖃᓄᐃᓕᐅᖅᑐᕐᑕᖅᑲᕐᓗᑎᒃ ᐃᓗᐊᒍᑦ ᐊᖏᕈᑎᐅᑉ. ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓂᓕ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖕᒋᑦ ᐃᓱᒪᓕᐅᕆᔨᓐᓇᕗᑦ ᖃᓄᐃᓕᐅᕐᓂᕐᔪᓕᒫᓄᑦ ᐃᓗᐊᒍᑦ ᐊᖏᕈᑎᐅᑉ. ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓂᓕ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖕᒋᓐᓄᑦ.

ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓂᓕ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖕᒋᑦ ᐃᓱᒪᓕᐅᕆᔨᓐᓇᕗᖅ ᖃᓄᐃᓕᐅᕐᓂᕐᔪᓕᒫᓄᑦ ᐃᓗᐊᒍᑦ ᐊᖏᕈᑎᐅᑉ. ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓂᓕ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖕᒋᓐᓄᑦ ᐊᖏᕈᑎᐅᑉ. ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓂᓕ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖕᒋᓐᓄᑦ ᐃᓗᐊᒍᑦ ᐊᖏᕈᑎᐅᑉ. ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓂᓕ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖕᒋᑦ ᐊᓕᕆᑎᖅᑕᐅᔪᒫᓄᑦ ᐊᖏᕈᑎᐅᑉ. ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓂᓕ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖕᒋᑦ ᐊᓕᕆᑎᖅᑕᐅᔪᒫᓄᑦ ᐊᖏᕈᑎᐅᑉ. ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓂᓕ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖕᒋᑦ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᓐᓇᕐᓂᕐᒥᑦ ᐱᓕᕆᐊᕆᑎᑕᐅᔪᓄᑦ. ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑏᑦ ᓴᖅᑮᖅᑕᕆᐊᖅᑲᖅᐳᑦ ᑐᑭᓯᒋᐊᕈᑎᓂᒃ ᑕᖅᑲᒃᑯᓄᖓ ᖃᓄᐃᓕᐅᖅᐸᒻᒪᖔᑕ ᐋᒻᒪᓗ ᐃᑲᔪᖅᑲᑦᑕᕐᓗᑎᒃ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᓂᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᓂᒃ ᑎᑎᕋᖅᑎᓪᓗᒋᑦ. "ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑏᑦ" ᑎᑎᖅᑲᐅᔪᑦ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᒧᑦ ᐅᖃᖅᓯᒪᔪᓂᒃ ᖃᓄᐃᓕᐅᖅᑐᕐᑕᖅᑲᕐᓗᑎᒃ ᐃᓗᐊᒍᑦ ᐊᖏᕈᑎᐅᑉ. ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓂᓕ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖕᒋᑦ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᓐᓇᕐᓂᕐᒥᑦ ᐱᓕᕆᐊᕆᑎᑕᐅᔪᓄᑦ. ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑏᑦ ᓴᖅᑮᖅᑕᕆᐊᖅᑲᖅᐳᑦ ᑐᑭᓯᒋᐊᕈᑎᓂᒃ ᑕᖅᑲᒃᑯᓄᖓ ᖃᓄᐃᓕᐅᖅᐸᒻᒪᖔᑕ ᐋᒻᒪᓗ ᐃᑲᔪᖅᑲᑦᑕᕐᓗᑎᒃ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᓂᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᓂᒃ ᑎᑎᕋᖅᑎᓪᓗᒋᑦ. "ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑏᑦ" ᑎᑎᖅᑲᐅᔪᑦ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᒧᑦ ᐅᖃᖅᓯᒪᔪᓂᒃ ᖃᓄᐃᓕᐅᖅᑐᕐᑕᖅᑲᕐᓗᑎᒃ ᐃᓗᐊᒍᑦ ᐊᖏᕈᑎᐅᑉ. ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓂᓕ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖕᒋᑦ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᓐᓇᕐᓂᕐᒥᑦ ᐱᓕᕆᐊᕆᑎᑕᐅᔪᓄᑦ

ᑭᓯᓕᕆᔨᐅᕙ “ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᓴᐳᓐᓂᐊᖅᑎ”?

ᐊᑦᓚᕝᕕᖓᓐᓄᐊᕈᕕᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᒃ ᑭᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᓐᓄᑦ ᓯᕗᑦᓕᖅᐹᖅ ᐅᖃᒃᑎᒋᓇᔭᖅᑕᒃᓴᓇᕙᐃᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᒃ ᓴᐳᓐᓂᐊᖅᑎ. ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᒃ ᓴᐳᓐᓂᐊᖅᑏᑦ ᐃᑲᔪᖅᑎᐅᕙᖓᒪᑕ ᑐᑭᓯᐅᒪᓕᖅᑎᕋᓯᒋᐊᒥᒃ ᐱᓕᕆᓐᓂᓯᐅᕙᒃᑐᓂᒃ ᒪᓕᒃᑕᐅᔭᕆᐊᓕᖅᑯᑎᖏᓐᓂᒃᓗ ᐅᖃᒃᑲᑕᐅᓯᒪᔪᓗᑎᒃ ᒪᓕᒐᕐᒥ, ᖃᓄᖅ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔭᔪᑎᓕᐅᕈᓐᓇᕐᖓᖅᐲᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐅᖃᐅᔨᓯᒋᐊᕈᑎᐅᓇᔭᖅᑐᓂᒃ ᐊᓯᖏᓄᑦ ᓴᓇᕝᕕᐅᔪᓄᑦ ᑕᐃᒪᐃᒋᐊᖃᔭᓂᕈᓂ. ᑲᒪᔪᓐᓇᕆᕗᑦ ᐱᑐᐃᓐᓇᐅᙱᑦᑐᒃᑯᑦ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᖅ ᐃᑲᔪᖅᑕᐅᔪᒪᒃᑦ, ᓱᕐᓗ ᑐᓵᔨᖅᑲᓇᐊᖃᔭᓂᖅᑦ. ᐅᖃᖅᑕᐅᓕᒫᖓᔪᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᒃ ᓴᐳᓐᓂᐊᖅᑎᒍᑦ ᐊᓕᕝᕕᖓᒥᓗ ᐊᐅᓚᑦᓱᔨᔪᒍᑦ ᑲᙵᓇᖅᑑᑎᑕᐅᕙᒃᑐᑦ ᐊᓯᖏᓄᑦ ᐊᓇᕝᕕᐅᔪᒥᒃ. ᑲᒪᔪᓐᓇᕆᕗᑦ ᐱᑐᐃᓐᓇᐅᙱᑦᑐᒃᑯᑦ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᖅ ᐃᑲᔪᖅᑕᐅᔪᒪᒃᑦ, ᓱᕐᓗ ᑐᓵᔨᖅᑲᓇᐊᖃᕐᓂᖅᑦ. ᐅᖃᖅᑕᐅᓕᒫᖓᔪᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᒃ ᓴᐳᓐᓂᐊᖅᑎᒍᑦ ᐊᓕᕝᕕᖓᒥᓗ ᐊᐅᓚᑦᓱᔨᔪᒍᑦ ᑲᙵᓇᖅᑑᑎᑕᐅᕙᒃᑐᑦ ᐊᓯᖏᓄᑦ ᓴᓇᕝᕕᐅᔪᓄᑦ ᑕᐃᒪᐃᒋᐊᖃᕐᓂᖅᑦ. ᑲᒪᔪᓐᓇᕆᕗᑦ ᐱᑐᐃᓐᓇᐅᙱᑦᑐᒃᑯᑦ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᖅ ᐃᑲᔪᖅᑕᐅᔪᒪᒃᑦ, ᓱᕐᓗ ᑐᓵᔨᖅᑲᓇᐊᖃᕐᓂᖅᑦᐸ

ᖃᑦᑎᐅᓚᐅᖅᐸᑦ ᖃᐅᔨᒋᐊᖅᑐᑦ ᑐᑭᓯᒋᐊᕈᒪᑦᓗᑎᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᖃᐅᔨᒃᑯᐃᔪᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᓐᓂᑦ ᑕᒪᑐᒪᓂ ᐅᓂᒃᑳᖅᓇᐅᑉ ᐃᓗᐊᓂ?

ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑎᑎᕋᖅᐸᑦᓕᐊᕙᒃᑐᑦ ᑕᒪᐃᓐᓂᒃ ᐊᐱᖅᑯᑎᒋᔭᕙᒃᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᑐᓴᖅᑎᑦᓯᓯᒪᓕᕈᑎᓂᒃ ᑐᕋᖅᑎᑕᐅᓯᒪᑉᓗᑎᒃ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᐅᔪᓄᑦ. ᐅᓂᒃᑳᓕᐅᕈᑕᐅᕙᑦᓕᐊᔪᑦ ᐃᓗᐊᓂ ᐊᐃᐱᓇ 01, 2013-ᒥᑦ ᒫᔾᔨ 31, 2014-ᒧᑦ; 10-ᖑᔪᓂᒃ ᑐᓴᖅᑎᑦᓯᓯᒪᓕᕈᑎᓂᒃ ᐊᒻᒪᓗ 69-ᓂᒃ ᐊᐱᖅᑯᑕᐅᓯᒪᔪᓂᒃ ᐱᓯᒪᓕᓚᐅᖅᐳᑦ. ᑕᒪᓐᓇ ᓇᓗᓇᐃᖅᓯᔪᑎᐅᕗᖅ ᐊᒥᓲᔪᖕᓃᕆᐊᖅᓯᒪ-ᓂᖅᑲᓂᖕᒋᓐᓂᒃ 6-ᓂᒃ ᑐᓴᖅᑎᑦᓯᓯᒪᓕᕈᑕᐅᕙᓚᐅᖅᑐᓂᑦ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᓐᓇᐅᑉ ᐅᑭᐅᕆᓚᐅᖅᑕᖕᒐᓂ. ᖃᑦᓯᐅᓂᖕᒋᑦᓕ ᐊᐱᖅᑯᑎᒋᔭᐅᕙᒃᑐᑦᑕᐅᖅ ᐊᒥᓲᔪᖕᓃᕆᐊᓚᐅᖅᐳᑦ 19-ᓂᒃ ᐅᑭᐅᕆᓚᐅᒫᓂᑦ.

ᑲᔪᓯᑎᑦᓯᓯᒪᕗᒍᑦ ᐃᖕᒋᑦᑦᓯᐊᑦᓂᖃᖅᑎᑕᐅᓂᖕᒋᓄᑦ ᓈᒻᒪᒃᓴᖕᒋᓕᕈᑕᐅᓯᒪᔪᑦ ᐋᖅᑭᒃᑕᐅᓯᒪᓕᕆᓐᐊᖅᐸᖕᓂᖕᒋᑎᒍᑦ ᐱᔾᔪᑎᒃᓴᖃᖅᑐᒧᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᑭᐅᔭᕆᐊᖃᖅᑎᑕᐅᔪᒧᑦ. ᑎᑭᓪᓗᒍ ᒫᔾᔨ 31, 2014-ᒧᑦ ᑕᒪᕐᒥᒃ ᐋᖅᑭᒃᑕᐅᓯᒪᓕᕆᐊᓚᐅᖅᑐᑦ ᓈᒻᒪᖕᒋᔾᔪᑕᐅᔪᓄᑦ ᐊᖕᒋᖅᑲᑎᑏᒃᓯᒪᐅᑎᖃᖅᑲᓗᑎᒃ ᐋᖅᑭᒃᑕᐅᓯᒪᓕᓚᐅᖅᐳᑦ.

ᐱᓕᕆᐊᒃᓴᐅᔪᑦ ᑕᐃᒪᓐᓇᑦᓴᐃᓐᓈᓚᐅᖅᐳᑦ ᐊᒥᓲᔪᖕᓇᕙᑕᖕᒋᑦ ᐅᓂᒃᑲᐅᓯᓕᐅᕐᕕᒋᔭᑦᑎᖕᓄᑦ ᐅᑭᐅᒧᑦ. ᐊᒥᓲᔪᖕᓃᖅᓯᒪᓕᓚᐅᕋᓗᐊᖅᑎᓪᓗᒋᑦ ᑐᓴᖅᑎᑦᓯᓯᒪ-ᓕᕈᑎᓂᒃ ᑎᑭᕝᕕᐅᖃᑦᑕᑦᓂᕗᑦ, ᐊᒥᓱᑦ ᐱᓕᕆᐊᒃᓴᐅᓕᖅᓯᒪᔪᑦ ᐱᔭᕇᖅᑕᐅᓯᒪᓕᓚᐅᖅᐳᑦ ᐋᖅᑭᒃᑕᐅᓯᒪᓕᕈᖕᓇᖃᑦᑕᕋᒥᒃ, ᑐᓴᓂᖃᖃᑦᑕᓚᐅᖅᐳᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐊᕕᒃᑐᖅᓯᒪᓂᖕᒋᑦ 4-ᒧᑦ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᑕᐅᓯᒪᔪᑦ ᓄᖅᑲᑦᑎᑕᐅᓯᒪᓕᖅᑯᓪᓗᒋᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓃᑦ ᖁᔭᕇᖅᑕᐅᖅᑯᓪᓗᒋᑦ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᑕᐅᖃᑦᑕᑦᓯᒪᓂᖕᒋᓄᑦ.

ᐅᑭᐅᖅ ᐊᑐᖅᑎᓪᓗᒍ ᑭᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑕᒪᕐᒥᐅᐸᓗᑎᒃ ᑲᑎᒪᓂᖃᓚᐅᖅᐳᑦ ᕕᓂᐊᒡ ᒫᓐᑑᕙᒥ. ᐱᓕᕆᐊᖅᑭᓐᓇᖅᓂᒃᓴᒥᖕᓂᒃ ᓴᓂᖅᕙᐃᓯᒪᓚᐅᖅᐳᑦ ᐊᑐᓂ ᑲᑎᒪᔾᔪᑎᒃᓴᐅᔪᓂ ᐋᖅᑭᒃᓱᐃᕙᑦᓕᐊᓕᕈᖕᓇᖅᑯᐸᓗᑎᑦ ᐊᕕᒃᑐᖅᓯᒪᓂᖕᒐ 4-ᒧᑦ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᑎᓂᒃ. ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᓂᖃᖅᑐᓗᑎᒃ 2-ᓂᒃ ᐱᓕᒻᒪᒃᓴᐅᓂᖃᓚᐅᕆᕙᑦ ᑕᐃᔭᐅᔪᓂᒃ ᐊᐅᓚᑦᓯᐅᔨᓪᓗᑎᒃ ᒪᓕᒐᓕᕆᔨᐅᔪᑦ ᑐᙵᕝᕙᖅᑯᑎᖕᒋᑦ. ᒪᕐᕉᒃ ᐱᓕᒻᒪᒃᓴᐅᓂᖕᒋᑦ ᒪᕐᕈᖕᓄᑦ ᐅᑉᓗᖕᓄᑦ ᐊᑐᓂ ᐱᓕᒻᒪᒃᓴᐅᓂᖃᖅᑕᐅᖅᐸᖕᒋᑦ. ᓯᕗᑦᓕᖅ ᐱᓕᒻᒪᒃᓴᐅᓂᖕᒐᑦ ᖃᐅᑕᒫᑦ ᐅᖃᕈᓯᐅᕙᒃᑐᓂᒃ ᑎᑎᕋᖅᓯᒪᔪᓕᐅᖅᐸᖕᓂᕐᒥ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᑕᐅᓯᒪᔪᓂᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᐱᖃᑎᖓ ᐊᑕᐅᓯᐅᑉᓗᓂ ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᔨᐅᑉ ᐋᖅᑮᔾᔪᑎᒋᕙᒃᑕᖕᒋᓄᑦ ᐱᔾᔪᑎᖃᖅᓗᓂ.

ᐃᓚᖓ 1: ᖃᓄᐃᓕᐅᕈᑕᐅᕙᑦᑐᓄᑦ ᐃᓂᒃᑳᓕᐅᕐᓇᐃᑦ								
	13-14	12-13	11-12	10-11	09-10	08-09	04-08	ᑲᑎᑦᑐᒋᑦ
ᑐᓴᖅᑎᑦᑎᔾᔪᑏᑦ ᐱᔭᐅᓚᐅᖅᑐᑦ	10	16	7	1	5	7	44	64
ᐊᐱᖅᑯᑎᖃᖅᑐᑎᒃ ᑐᑭᓯᒋᐊᓚᐅᖅᑐᑦ	69	88	60	39	59	50	270	478
ᐋᖅᑮᒐᓱᐊᕐᓂᐅᓚᐅᖅᑐᑦ	1	2	2	3	1	2	8	16
ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᑕᐅᓚᐅᖅᑐᑦ	15	5	9	13	14	13	31	80
ᑑᓂᖃᓚᐅᖅᑎᓐᓇᒍ	4	1	3	6	1	-	-	10
ᑑᓂᐅᔪᑦ	-	-	2	-	-	-	-	2

ᐃᓚᖓ 1 ᓇᐃᓈᖅᓯᒪᔪᑦ ᖃᓄᐃᓕᐅᕐᓂᓇᓚᐅᖅᑕᖕᒋᓐᓄᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᑦ ᐊᕐᕌᒍᒥ.

ᐃᓚᖓ 2: ᐊᒥᓱᓂᖕᒋᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᕋᖅᓴᐃᑦ			
ᑮᓇᐅᔭᑎᑦᑐᑦ ᐊᕐᕌᒍ	ᑲᑎᑦᑐᒋᑦ	ᒪᑐᐃᖓᔪᖅ	%
13-14	92	17	14%
12-13	80	11	14%
11-12	64	13	20%
10-11	57	11	19%
09-10	56	18	32%
08-09	51	24	47%
07-08	44	25	57%
06-07	34	27	79%
04-06	17	11	65%

ᐃᓚᖓ 2

ᐅᑲᓕᖅ ᑰᓕ ᒥᔅ ᑰᓕ ᐃᓈᓚᐅᕐᓯᒪᕗᖅ ᐃᖃᓗᐃᑦ, ᓄᓇᕗᑦᒥ ᑕᐃᑲᓂᓗ ᓱᓕ ᓄᓇᖃᖅᓱᓂ. ᓄᓇᕗᑦ ᒐᕙᒪᒃᑯᓐᓂ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᓯᒪᓕᕐᕐᖅ ᐊᕐᕌᒍᓂ ᖁᓕᓂᑦ (10) ᒫᓐᓇᒧ. ᓯᕗᓂᐊᒍᑦ ᐃᖃᓗᐃᑦ ᓄᓇᓕᖕᒋᓐᓄᑦ ᐃᖃᓇᐃᔭᕐᓂᑰᑦᓗᓂ ᐊᕐᕌᒍ 8 ᐅᖓᑖᓂ. ᑰᔾᔪᐊᕋᓗᒃ ᐃᓕᓐᓂᐊᕐᕕᖕᒥ ᐊᓂᒍᐃᓯᒪᔪᖅ ᐊᒻᒪ ᐊᐅᓚᒃᑎᔨᐅᓚᓇᖕᓂᕐᒧᑦ ᓇᓗᓇᐃᒃᑯᑎᑖᕐᓯᒪᓪᓗᓂ ᐅᑯᓄᖓ ᐊᑲᐅᖕᒋᓕᐅᕈᑎᓕᓇᓂᕐᒥ ᐅᕙᓐᖓ ᓱᑎᑦ ᕕᐅᑦ ᐄᐊᓐᑎ ᒍᕈᐸᑯᓐᓂᑦ ᐊᒻᒪ ᒪᓕᒐᓕᓇᓂᕐᒧᑦ ᐃᓕᓐᓂᐊᕐᕕᖕᒥ ᕗᐃᓐᓯᒥᑦ. ᐃᓚᒋᔭᐅᓯᒪᔪᖅ ᐊᔾᔨᒌᖕᒋᑦᑑᑎᓂᑦ ᑲᑐᔾᔨᖃᑎᒌᓂᑦ ᐃᖃᓗᖕᓂ ᐊᒻᒪ ᒫᓐᓇ ᐃᓚᒋᔭᐅᑦᓗᓂ ᑐᑭᓯᒋᐊᕐᕕᒃ ᑲᑐᔾᔨᖃᑎᒌᓂᑦ ᐊᒻᒪ ᐃᖃᓇᐃᔭᖅᑐᓕᓇᓂᕐᒧ ᒪᓕᒐᓕᓇᔨᒃᑯᓐᓂᑦ.

ᖃᓄᑎᒋ ᓴᖅᑭᑕᐅᓯᒪᓕᕈᓐᓇᕐᓂᖓᓄᑦ ᐱᓕᕆᐊᖃᓚᐅᕐᓂᖓ ᐊᕕᒃᑐᖅᓯᒪᓂᖓ 4-ᒧᑦ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᑎᒥᖕᓂᒃ ᓇᓗᓇᐃᔭᖅᑕᐅᓯᒪᕗᖅ ᓇᓗᓇᐃᔭᐅᑎᑦ 4-ᒥ. ᑐᓴᖅᑎᑦᓯᓯᒪᓕᕈᑎᑦ ᑕᒃᑯᓂ ᑮᓇᐅᔭᓕᓇᓐᓇᐅᑉ ᐅᑭᐅᖓᓂ ᓴᖅᑭᑕᐅᓯᒪᓕᓚᐅᙱᒻᒪᑕ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᓐᓄᑦ ᐃᓕᔭᐅᓯᒪᓕᕈᓐᓇᕐᑯᑉᓗᑎᑦ ᐱᒋᐊᕐᕕᖅᑲᕐᑎᑕᐅᓪᓗᑎᒃ ᒫᔭᕆ 31, 2014-ᒧᑦ.

ᑕᑯᓐᓇᕈᑦ 4 ᑕᑯᓐᓇᖅᑎᑦᓯᖕᒥᔪᖅ ᖃᓄᑎᒋᑦ ᑲᒪᒋᔭᒃᓴᖅ ᒪᑐᐃᖓᕙᖕᒪᖕᒐᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᑲᒪᒋᔭᐅᕙᖕᒪᖕᒐᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᓐᓄᑦ. ᑕᒪᓐᓇ ᖃᓄᑎᒋᐅᓂᖅ ᓈᓴᖅᑕᐅᕙᒃᑐᖅ ᑲᒪᒋᔭᒃᓴᖅ ᒪᑐᐃᖅᑕᐅᓂᖓᑕ ᐅᑦᓗᖓᓂᒃ ᑕᑭᑦᓗᒍ ᒪᑐᔭᐅᓂᖓᓄᑦ.

ᐃᓚᖓ 4 ᐃᓱᒪᓕᐅᑕᐅᑏᖅᑎᑦᓗᒍ ᐊᒃᓱᕈᓇᒃᑲᓂᓐᓂᕆᕗᖅ ᐋᖅᑭᒃᓱᐃᒋᐊᖓ ᖃᖓᒃᑯᑦ ᐋᖅᑮᔭᐅᓂᐊᖅᑐᓂᑦ ᐱᓕᕆᖃᑦᑕᓂᐊᕐᓗᓂ. ᐃᓛᓐᓂᒃᑯᑦ ᐊᑲᐅᓈᖅᐸᓐᖕᒋᓚᖅ ᓯᕿᓐᖕᒍᔭᒃᑯᑦ ᐱᖓᓱᒻᒪᑕ (3) ᐊᔾᔨᒌᓐᖕᒋᑦᑐᑦ. ᑭᓯᐊᓂᓕ ᑕᐃᒪᐃᒃᑲᓗ-ᐊᖅᑎᑦᓗᒍ, ᑕᐃᒃᑯᐊ ᐅᖁᑲᓚᐅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᖃᑎᒋ-ᕙᓚᐅᖅᑕᕗᑦ ᐅᖁᑲᓚᐅᑎᒃᑯᑦ ᑲᒪᒋᔭᕆᐊᖃᖅᐸᑦᑕᕗᑦ ᐋᖅᑭᒃᓱᐃᓇᓱᐊᖅᑐᑕ ᐊᑲᖅᓴᖅᓯᒪᕗᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐊᑲᐅᓈᕈᑎᓂᖅᓴᒻᒪᕆᐅᓲᖕᒍᑦᓗᓂ. ᐅᖁᑲᓚᐅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᓐᓂᕋᐃᒻᒪᑕ ᐊᕝᕕᐊᕈᑎᓕᐅᖃᑦᑕᓚᐅᓐᖕᒋᓚᑦ ᐋᖅᑮᓯᐊᕐᓂᐅᔪᓄᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᓄᒋᐊᓐᓂᖕᒋᑦ ᐊᒥᓚᓚᑦᑎᖃᑦᑕᓚᐅᓐᖕᒋᓚᑦ. ᐊᒻᒪᓗ ᐅᖁᖃᑦᑕᓚᐅᖅᐳᑦ ᐃᑲᔪᕋᓯᐊᖅᑕᕗᑦ ᐅᖁᑲᓚᐅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᖃᑎᑏᖅᑳᕐᓂᑦ ᐊᑲᐅᔪᒻᒪᕆᐅᓂᕋᖅᑐᓂᑦ ᓯᕗᖅᖓᒍᑦ ᐃᑲᔪᕋᓯᐊᓪᓚᑦᑖᓚᐅᖅᑳᖅᑎᓐᓇᒋᑦ.

ᐃᓚᖓ 3: ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑏᑦ ᖃᓄᐃᓕᖓᓕᕐᓂᖏᑦ ᐃᓱᓕᑦᑐᒍ ᒫᑦᓯ 31, 2013									
ᒪᑐᐃᖅᑕᐅᓂᖓ:	13-14	12-13	11-12	10-11	09-10	08-09	04-08	ᑲᑎᑦᓗᒋᑦ	%
ᓇᓃᓐᓂᖅ									
ᐆᒃᑐᕋᕐᓂᖅ	5	2	4	-	-	-	-	6	9%
ᑭᐅᔭᐅᔪᒪᓂᐅᔪᑦ	2	9	2	-	-	-	-	11	17%
ᐊᑐᐊᒐᖅ 4 ᖁᒥᕐᕈᓂᖅ	2	9	1	-	-	-	-	10	16%
ᐄᖅᓯᕐᑯᕗᓂᖅ	1	-	-	-	-	-	-	-	-
ᐋᕐᕿᒋᐊᖅᑎᕐᓯᓂᖅ	3	1	-	-	1	-	-	2	3%
ᓯᕗᒻᒧᐊᒃᐸᓪᓕᐊᖕᒋᓃᑦ	2	2	-		2		7	11	17%
ᓄᕐᖃᖅᑎᑕᐅᓯᒪᔪᑦ	6	2	-	1	1	4	16	24	38%
ᐊᑐᖅᑎᑕᐅᖕᒋᑦᑐᑦ	1	-	-	-	-	2	1	3	5%
ᐄᖅᑕᐅᓯᒪᔪᑦ	-	1	-	-	-	-	16	17	27%
ᑐᓴᓂᖃᓚᐅᖅᑎᓐᓇᒍ	2	1	-	-	1	1	1	4	6%
ᑐᓴᓂᖃᓚᐅᖅᑎᓐᓇᒍ ᐃᓱᒪᓕᐊᕐᒥᒃ ᐅᑕᕐᕿᓂᖅ	6	-	-	-	-	-	1	1	2%
ᑐᓴᕐᑯᕗᓂᕐᒥᒃ ᐅᑕᕐᕿᓂᖅ	-	-	-	-	-	-	1	1	2%
ᑐᓴᕐᑯᕗᓯᒪᓂᖅ	-	-	-	-	-	-	1	1	2%
ᑲᑎᕝᕙᑎᒃ ᒫᓐᓇ ᐱᓕᕆᐊᖑᔪᑦ	14	22	7	-	2	1	3	13	20%
ᑲᑎᕝᕙᑎᒃ ᒪᑐᔭᐅᔪᑦ	6	5	-	1	3	6	41	51	80%
ᑲᑎᕝᕙᑎᒃ ᐱᓕᕆᔭᐅᔪᑦ	30	27	7	1	5	7	44	64	-

ᑎᑎᖅᑐᒐᖅ 3 ᓇᐃᓈᖅᓯᒪᕗᖅ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᒥᓂᕐᓄᑦ ᓄᓇᐱᕆ 4, 2004-ᒥᓂᑦ. ᑕᐃᒃᑯᐊ ᐃᓱᒪᓕᐊᖑᒋᐊᓖᑦ ᓱᓕ ᐊᕐᕌᒍᓚᐅᖅᑐᑎᑦᑐᑦ ᐋᔾᔨᐸᓗᒋᕙᐃᑦ.

ᐃᓚᖓ 4: ᐊᑯᓂᐅᓂᖏᑦ ᐱᓕᕆᐊᖑᓲᖑᓂᖏᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᓕᕆᓂᕐᒧᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᓱᒪᓕᐅᕐᓂᖅ (ᐊᕐᕌᒍᒃᑯᖅᑐᑦ)		
ᑭᓇᐅᔭᑎᑐᑦ ᐊᕐᕌᒍ	ᐱᓕᕆᐊᒥᓃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᓕᕆᓂᕐᒧᑦ	ᐃᓱᒪᓕᐊᑦ
13-14	0.4	n/a
12-13	0.6	n/a
11-12	0.7	n/a
10-11	1	0.4
09-10	1.6	0.5
08-09	1.9	0.9
04-08	2.5	1
ᐱᓕᕆᐊᖑᓱᑦ ᓱᓕ	2.2	0.5
ᒪᑐᔭᐅᓯᒪᔪᑦ	2.6	0.9
ᐃᓗᓐᓇᖕᒋᑦ ᐱᓕᕆᐊᒥᓃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᓕᕆᓂᕐᒧᑦ	2.5	0.9

ᐃᓚᖓ 5: ᐋᕐᕿᒋᐊᕐᓂᖅ								
ᒪᑐᐃᖅᑕᐅᓂᖓ	13-14	12-13	11-12	10-11	09-10	08-09	04-08	ᑲᑎᑦᓗᒋᑦ
ᒪᑐᐃᖅᑕᐅᔪᓕᒫᑦ	10	16	7	1	5	7	44	80
ᐋᕐᕿᒋᐊᕈᑕᐅᔪᒃᓴᑦ	4	-	-	-	2	1	27	30
ᐋᕐᕿᒋᐊᕈᑕᐅᔪᕕᓃᑦ	3	-	-	-	2	1	24	27
ᐊᖏᑦᑲᑎᑏᖕᓂᐅᔪᑦ	-	1	-	-	-	-	17	18
ᓯᓚᑖᒍᑦ ᐊᖏᑦᑲᑎᑏᖕᓂᐅᔪᑦ	1	1	-	-	-	-	8	9
ᑐᓴᓂᖃᖅᑎᑕᐅᓯᒪᔪᑦ	-	-	-	-	2	-	-	2
ᐊᓂᒍᐃᑦᑎᐊᕐᑐᑦ	0%	0%	n/a	n/a	0%	0%	71%	61%

ᓇᓗᓇᐃᔭᐅᑎᑦ 5 ᐱᔾᔪᑎᖃᖅᐳᑦ ᖃᓄᑎᒋ ᒪᓕᒐᓕᕆᔨᑎᒍᑦ ᐱᓕᕆᐊᖃᖅᐸᒃᓯᒪᓂᕐᑎᖕᓄᑦ. ᐅᓂᒃᑳᓕᐅᕐᕕᒋᔭᕐᑕ ᐅᑭᐅᖑᓚᐅᖅᑐᒧᑦ ᐃᓗᐊᓂ, ᒪᓕᒐᓕᕆᔨᑎᒍ5 ᐋᖅᑭᒃᑕᐅᓯᒪᔪᖅᑲᓕᓚᐅᙱᒻᒪᑦ ᐊᒻᒪᓗ 1-ᒥᒃ ᐋᖅᑭᒃᑕᐅᓯᒪᔪᖅᑲᓕᓚᐅᕐᓗᓂ ᓱᓚᑖᒍᖅᑎᑕᐅᓯᒪᔪᒥᒃ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᓐᓂᕐ.

ᓇᒥ ᐱᓂᕐᓗᒍᑎᓕᐅᖅᑐᖃᖅᐸᐸᑉ?

ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᓂᑦ ᑐᓂᔭᐅᖃᑦᑕᖅᐳᑦ ᓇᑭᑐᐃᓐᓇᖅ ᓄᓇᕗᒻᒥ. ᓇᓗᓇᐃᖅᓱᖅᓯᒪᓐᖓᓕᓚᑦ ᓄᓇᓕᒃᑎᒍᑦ ᑕᒪᒃᑯᐊ ᐱᓂᕐᓗᒃᑕᐅᓯᒪᔪᑦ ᐱᓂᕐᓗᒃᓯᒪᔪᓪᓗ ᖃᐅᔨᒪᔭᐅᕐᑯᓇᒋᑦ. ᑕᐃᒃᑯᐊ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᒃᒐᔪᑉᐳᑦ ᓄᓇᕗᒻᒥᑦ ᐊᐅᓪᓚᓚᐅᖅᑐᑎᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᑕᐃᒃᑯᐊ ᐸᕐᓇᒃᑐᑦ ᐊᐅᓪᓚᕐᓂᐅᓴᔪᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᓯᓚᑖᓄᑦ.

ᐅᓄᕐᓂᖅᐹᑦ ᐊᐱᖅᑯᑎᖃᕐᓂᐅᔪᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐅᖃᖅᓯᒪᔪᑦ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᒥᒃᓵᓄᑦ ᑐᑭᓯᒋᐊᕈᑎᒃᓴᓂᒃ ᑕᑯᓚᐅᕐᒪᑕ ᓴᖅᑭᑎᑕᐅᓯᒪᔪᓂᒃ ᓄᓇᓕᖕᒋᑦᑕ ᑎᑎᕋᖅᕕᖕᒋᓐᓂᑦ.

ᐃᓚᖓ 6: ᑐᓴᖅᑎᑦᑎᔾᔪᑕᒥᐊᒥᓂᐅᓂᕋᖅᑕᓂᑦ ᖃᓄᐃᒍᑕᒥᓃᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᓇᒥᐅᓂᖕᒋᑦ															
	13-14		12-13		11-12		10-11		09-10		04-08		ᑲᑎᑦᑐᒋᑦ		ᓄᓇᕗᑦ
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	%
ᖃᑭᖅᑖᓗᒃ	7	44%	10	63%	6	86%	-	-	5	100%	-	-	17	43%	53%
ᑭᕙᓪᓕᖅ	3	19%	1	6%	1	14%	-	-	-	-	15	75%	16	40%	28%
ᖃᑎᕐᒥᐅᑦ	-	-	5	31%	-	-	1	100%	-	-	4	20%	6	15%	18%
ᓄᓇᕗᑦ ᓯᓚᑖᓂᑦ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5%	1	3%	-
ᑲᑎᑦᑐᒋᑦ	**10**	**100%**	**16**	**100%**	**7**	**100%**	**1**	**100%**	**5**	**100%**	**20**	**100%**	**40**	**100%**	**-**

ᐃᓚᖓ 7: ᖃᓄᐃᑦᑐᒥᓂᐅᓂᕋᐃᔪᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᓇᒥᐅᓂᖕᒋᑦ															
	13-14		12-13		11-12		10-11		09-10		04-09		ᑲᑎᑦᑐᒋᑦ		ᓄᓇᕗᑦ
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	%
ᑲᑎᑦᑐᒋᑦ ᑐᑭᓯᒋᐊᖅᑐᒥᓃᑦ	**102**	**-**	**88**	**-**	**60**	**-**	**39**	**-**	**59**	**-**	**258**	**-**	**466**	**-**	**-**
ᖃᑭᖅᑖᓗᒃ	46	52%	36	41%	28	47%	12	31%	31	53%	135	44%	222	43%	53%
ᑭᕙᓪᓕᖅ	38	43%	24	27%	26	43%	16	41%	11	19%	103	33%	174	34%	28%
ᖃᑎᕐᒥᐅᑦ	9	10%	8	9%	1	2%	7	18%	5	8%	41	13%	61	12%	18%
ᓄᓇᕗᑦ ᓯᓚᑖᓂᑦ	6	7%	6	7%	2	3%	3	8%	3	5%	13	4%	26	5%	-
ᐅᖃᖅᓯᒪᓐᖓᓕᑐᖅ	3	3%	14	16%	3	5%	1	3%	9	15%	16	5%	33	6%	-
ᑲᑎᑦᑐᒋᑦ	**102**	**%**	**88**	**%**	**60**	**%**	**39**	**%**	**59**	**%**	**55**	**%**	**516**	**%**	-

ᑎᑎᕋᖅᕕᒃ ᑐᓴᕈᒪᔪᓂᑦ ᖃᐅᔨᓴᐊᕐᕕᐅᖃᑦᑕᖅᓯᒪᔪᑦ ᑲᓇᑕᒥᐅᑕᕐᓂᑦ.

ᑎᓯᐱᓇ 2012 ᑕᐅᑐᖃᑦᑕᐅᑎᓪᓗᑎᒃ ᑲᑎᒪᔪᑦ. ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᕐᓄᑦ ᒪᑐᐃᖓᔪᖅ ᐊᐱᕐᑯᑎᓂ ᑭᐅᓯᖃᑦᑕᕐᓂᐊᕐᒪᑕ ᐃᓱᒪ ᐃᓱᒫᓗᑎᒋᔭᐅᔪᓂᑦ ᒪᑯᓄᖓ ᑭᒃᑯᓕᒫᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖕᒋᓐᓂᑦ.

ᖃᓄᐃᓕᐅᕐᑎᑦᑐᒋᑦ ᐱᓂᕐᓗᖕᓂᖅᐸᑦ

ᐊᒻᒪ ᓱᓕ ᐱᓂᕐᓗᒍᑎᐅᓂᕋᖅᑕᐅᔪᑦ ᒪᐅᓇ ᐃᖅᑲᓇᐃᔾᑲᖅᓱᐅᕐᓂᖅᑯᖕᒐᕗᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓃᑦ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᕐᕕᐅᓲᓂᑦ ᑕᒪᐃᓐᓄᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᒍᑎᑎᒍᑦ ᐊᒻᒪ ᖃᐅᔨᒐᓱᑐᐃᓐᓇᕐᓂᒃᑯᑦ.

30 >ᖁᓐᑎᖕᒋᑦ ᑐᓴᖅᑎᕋᓱᓱᒪᓕᕈᑎᐅᔪᑦ ᑕᒐᕙᓂ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᓐᓇᐅᑉ ᐅᑭᐅᖓ ᐊᑐᖅᑎᑦᑐᒍ ᐱᓕᕆᐊᖑᓚᐅᖅᐳᑦ ᖃᓂᖅᓱᓐᓈᖅ ᐃᑲᔪᖅᑎᒃᓴᓂᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᓂᐅᕕᐊᒃᓴᓂᒃ ᐊᒻᒪᓗ 50 >ᖁᓐᑎᖕᒋᑦ ᑐᓴᖅᑎᕋᓱᓱᒪᓕᕈᑎᐅᔪᑦ ᐱᔭᐅᓱᒪᓕᓚᐅᖅᑐᑦ ᐃᖅᑲᓇᐃᔾᔭᖅᑐᓂᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓃᑦ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᓕᕐᕕᐅᓲᓂᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓃᑦ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᓱᒪᓂᕐᒥᓐᓄᑦ ᐃᓚᐃᓐᓈᕐᓱᐊᖕᒋᓐᓂᕐᒧᑦ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓪᓗᒋᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓃᑦ ᐃᖅᑲᓇᐃᔾᔭᖅᓱᒪᓂᕐᒥᓐᓄᑦ ᖃᓂᕐᓂᖅᑲᖅᑎᓪᓗᒋᑦ. ᐃᓚᖕᒋᑦ ᐆᒃᑐᕋᐅᑎᒋᔭᐅᔪᖕᓇᖅᑐᑦ ᐱᔾᔪᑕᐅᔪᖕᓇᖅᑐᓄᑦ ᐅᕐᑲᐅᓯᐅᓯᙱᑦᑐᑦᐳᑦ ᑐᕌᖓᔪᓄᑦ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᕐᕕᐅᔪᑉ- ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᒋᔭᐅᔪᑉ ᐱᓕᕆᖅᑎᒌᖕᓂᖕᒋᓄᑦ, ᐸᓖᓯᑯᑦ ᖃᓄᐃᓕᐅᖅᓯᒪᓂᖕᒋᓄᑦ, ᖃᓄᐃᓕᖓᓂᖕᒋᓄᑦ ᐊᕕᒃᑐᖅᓯᒪᓂᐅᔪᒥ ᐊᒻᒪᓗ ᒐᕙᒪᑐᖅᑲᑯᓐᓂᑦ ᑎᒍᔭᐅᓯᒪᕝᕕᖕᓄᑦ, ᐊᒻᒪᓗ ᐊᖓᔪᖅᑳᓇᔭᐅᔪᐃᑦ ᑕᑯᔭᖅᑐᐃᓯᒪᑎᑕᐅᕙᒍᖕᓇᕐᓂᖕᒋᓄᑦ ᖃᑐᕐᖓᒥᖕᓂᒃ. ᑎᒥᒥᒃᑎᒍᑦ ᐃᓱᒪᒥᒃᑎᒍᓪᓘᓐᓃᑦ ᐊᔾᔨᑎᖅᑲᖅᑐᓄᑦ ᖁᑦᑎᖕᓂᖅᐸᐅᔪᒥᒃ ᐊᐱᖅᑯᑕᐅᓯᒪᖅᑲᑕᓚᐅᖅᐳᑦ ᑭᓯᐊᓂᓗ ᐅᕕᓂᖕᒋᑕ ᑕᐅᑦᑐᖕᒐᓄᑦ ᖁᑦᓯᖕᓂᖅᐸᐅᑦᓚᓇᐅᖅᑐᓂ. ᐊᕕᒃᑐᖅᓯᒪᓂᐅᔪᒥ ᐊᒻᒪᓗ ᒐᕙᒪᑐᖅᑲᑯᓐᓂᑦ ᑎᒍᔭᐅᓯᒪᕝᕕᖕᓄᑦ, ᐊᒻᒪᓗ ᐊᖓᔪᖅᑳᓇᔭᐅᔪᐃᑦ ᑕᑯᔭᖅᑐᐃᓯᒪᑎᑕᐅᕙᒍᖕᓇᕐᓂᖕᒋᓄᑦ ᖃᑐᕐᖓᒥᖕᓂᒃ. ᑎᒥᒥᒃᑎᒍᑦ ᐃᓱᒪᒥᒃᑎᒍᓪᓘᓐᓃᑦ ᐊᔾᔨᑎᖅᑲᖅᑐᓄᑦ ᖁᑦᑎᖕᓂᖅᐸᐅᔪᒥᒃ ᐊᐱᖅᑯᑕᐅᓯᒪᖅᑲᑕᓚᐅᖅᐳᑦ ᑭᓯᐊᓂᓗ ᐅᕕᓂᖕᒋᑕ ᑕᐅᑦᑐᖕᒐᓄᑦ ᖁᑦᓯᖕᓂᖅᐸᐅᑦᓚᓇᐅᖅᑐᓂ.

ᐃᓚᖓ 8: ᑐᓴᖅᑎᑦᑎᔾᔪᑕᒥᐊᒥᓂᐅᓂᕋᖅᑕᓂᑦ ᖃᓄᐃᒍᑕᒥᓃᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᓇᒥᐅᓂᖕᒋᑦ

	13-14		12-13		11-12		10-11		09-10		04-09		ᑲᑎᑦᑐᒋᑦ	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᕐᕕᖕᒐᓂ ᐅᕝᕙᓘ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᓱᐅᖅᑎᓪᓗᒋᑦ	5	50%	10	63%	5	71%	1	100%	5	100%	38	75%	59	74%
ᐃᓚᒋᔭᐅᖅᑕᐅᓂᖕᒐᓄᑦ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	10%	5	6%
ᐱᔾᔪᖅᑕᐅᒐᓱᐊᖅᑎᓪᓗᒋᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐱᕐᑯᑎᑖᕋᓱᐊᖅᑎᓪᓗᒋᑦ	3	30%	5	31%	1	14%	-	-	-	-	8	16%	14	18%
ᐃᓪᓗᖅᑲᖅᑎᑕᐅᓂᖕᒐᓄᑦ	2	20%	1	6%	1	14%	-	-	-	-	-	-	2	3%
ᐱᕙᓪᓕᐊᔪᒃᑯᑦ ᓴᖅᑭᔭᖅᑎᑕᐅᓂᖕᒐᓄᑦ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ᐱᓂᕐᓗᑦᑕᐅᓂᕋᖅᑎᓪᓗᒋᑦ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ᑲᑎᑦᑐᒋᑦ	**10**	**100%**	**16**	**100%**	**7**	**100%**	**1**	**100%**	**5**	**100%**	**51**	**100%**	**80**	**100%**

ᐃᓚᖓ 9: ᐊᐱᕐᑯᖃᕐᓂᖃᓚᐅᖅᑐᖅ ᐃᒪᐃᑎᓪᓗᓂ

	13-14		12-13		11-12		10-11		09-10		08-09		04-08		ᑲᑎᑦᑐᒋᑦ	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᕐᕕᖕᒐᓂ ᐅᕝᕙᓘ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᓱᐅᖅᑎᓪᓗᒋᑦ	52	51%	50	57%	40	67%	25	42%	35	59%	27	54%	153	57%	330	58%
ᐃᓚᒋᔭᐅᖅᑕᐅᓂᖕᒐᓄᑦ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
ᐱᔾᔪᖅᑕᐅᒐᓱᐊᖅᑎᓪᓗᒋᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐱᕐᑯᑎᑖᕋᓱᐊᖅᑎᓪᓗᒋᑦ	26	25%	26	30%	5	8%	1	2%	2	3%	7	14%	20	7%	61	11%
ᐃᓪᓗᖅᑲᖅᑎᑕᐅᓂᖕᒐᓄᑦ	24	24%	12	14%	3	5%	-	-	-	-	2	4%	5	2%	22	4%
ᐱᕙᓪᓕᐊᔪᒃᑯᑦ ᓴᖅᑭᔭᖅᑎᑕᐅᓂᖕᒐᓄᑦ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
ᐱᓂᕐᓗᑦᑕᐅᓂᕋᖅᑎᓪᓗᒋᑦ ᓄᓇᕗᒻᒥ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᓕᕆᔨᒃᑯᖕᒋᓐᓄᑦ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1%	2	-
ᖁᑖᓂ ᑎᑎᖅᓯᒪᔪᓃᓐᖕᒋᑦᑐᑦ	-	-	-	-	12	20%	13	22%	22	37%	14	28%	88	33%	149	26%
ᑲᑎᑦᑐᒋᑦ ᐱᓕᕆᐊᒥᓃᑦ	**102**	**100%**	**88**	**100%**	**60**	**100%**	**39**	**66%**	**59**	**100%**	**50**	**100%**	**320**	**100%**	**566**	**100%**

ᖃᓄᐃᑦᑑᕙᑦ ᐱᓂᑦᓗᒍᑕᐅᓂᕋᖅᑕᐅᕙᑦᑐᑦ?

ᐊᖑᑎ/ᐊᕐᓇᐅᓂᖅ ᑎᑎᕋᖅᑕᐅᓯᒪᓂᖅᐹᖑᑲᑕᒃᐳᑦ ᐱᓂᑦᓗᒍᑎᐅᓂᕋᖅᑕᐅᓪᓗᓂ ᖃᐅᔨᑎᑦᑎᓂᒃᑯᑦ ᓴᕿᑕᐅᓯᒪᔪᑦ 12-13 ᐊᕐᕌᒍᒥ. ᑕᒪᐃᓐᓂ ᑕᐅᑐᒃᓱᑎ ᓇᕿᓐᖓᔭᓪᓚᑦᑖᖑᓂᖓᒍ ᓇᓗᓇᐃᖅᑕᐅᒃᑲᐅᓛᖑᕗᖅ ᑭᖑᓂᑦᑎᐊᖓᒍᓗ ᐊᔪᕈᑎᖃᕐᓂᖅ ᐊᒻᒪ ᓇᑭᓐᖓᔭᐅᓂᖓ.

ᑐᓴᖅᑎᑦᑎᖃᑦᑕᕐᓂᖅ ᐅᕐᑲᓚᐅᑎᒃᑰᓛᖑᖃᑦᑕᖅᐳᑦ ᐅᑯᓄᖓ ᑭᒃᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑎᑎᕋᕐᕕᖓᓄᑦ. ᖃᕆᑕᐅᔭᒃᑯᑦ ᑎᑎᕋᖅᑐᑦ ᐊᒥᓲᖕᒋᓐᓂᕐᓴᐅᓪᓗᑎᒃ. ᑎᑎᖃᑎᒍᑦ ᐊᐱᕆᔪᖃᓚᐅᖕᒋᑦᑐᖅ ᓱᑲᑦᑐᒃᑯᑦᓗᓐᓃᑦ.

ᑕᒪᕐᒥᐅᓪᓗᑎᒃ ᑲᑎᒪᖃᑎᒌᖕᓂᖕᒋᑦ 2013-ᒥ

ᐃᓚᖓ 10: ᖃᓄᐃᑦᑑᓂᖕᒋᑦ ᑎᑎᕋᖅᑕᐅᓯᒪᔪᓂᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᑖᖅᑐᒥᓃᑦ												
	13-14		12-13		11-12		10-11		04-10		ᑲᑎᑦᑐᒋᑦ	
	ᖃᑦᑎᑦ	%	ᖃᑦᑎᑦ	%	ᖃᑦᑎᑦ	%	ᖃᑦᑎᑦ	%	ᖃᑦᑎᑦ	%	ᖃᑦᑎᑦ	%
ᑲᑎᑦᑐᒋᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᑖᖅᑐᒥᓃᑦ	**10**	**-**	**16**	**-**	**7**	**-**	**1**	**-**	**56**	**-**	**90**	-
ᐅᑭᐅᖕᒋᑎᒍᑦ	-	-	-	-	-	-	-	-	8	6%	8	7%
ᓇᑭᓐᖓᔭᐅᓂᖓ	1	10%	-	-	-	-	1	33%	9	6%	12	8%
ᑲᓇᑕᒥ ᐅᕝᕙᓗ ᐊᓯᐊᓂ	-	-	1	6%	-	-	-	-	3	2%	3	2%
ᐅᕕᓂᖓᑕ ᐊᒥᐊᖓ	-	-	-	-	-	-	-	-	10	7%	11	8%
ᐅᑉᐱᕐᓂᖓ	-	-	-	-	-	-	-	-	5	3%	5	2%
ᐊᔪᕈᑎᖃᕐᓂᖓ	3	30%	2	13%	4	50%	-	-	18	13%	27	10%
ᓯᕗᕝᕙᒋᑕ ᓇᑭᓐᖓᔭᐅᓂᖕᒋᑦ	-	-	2	13%	-	-	1	33%	19	13%	22	8%
ᖃᑕᕐᖑᑎᖃᕐᓂᖓ	-	-	3	19%	1	13%	-	-	6	4%	10	4%
ᐱᕋᐊᖅᑕᐅᙱᓂᖅ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1%	1	0%
ᐃᖅᑲᓇᐃᔮᑦᑯᑦ ᑮᓇᐅᔭᒃᓴᓂᖓ	-	-	1	6%	2	25%	-	-	5	3%	8	3%
ᐃᓱᒪᒋᔪᖕᓇᐃᖅᑕᐅᓯᒪᔪᖅ ᐃᕐᖃᖅᑐᖅᑕᐅᔾᔪᑎ	-	-	-	-	-	-	1	33%	-	-	1	0%
ᓇᑭᓐᖓᔭᓪᓚᑦᑖᖑᓂᖓ	-	-	-	-	-	-	-	-	14	10%	14	5%
ᓇᔾᔨᔪᑦ	1	10%	-	-	-	-	-	-	1	1%	2	1%
ᐃᓕᖅᑯᓯᑐᖃᖓ	1	10%	-	-	1	13%	-	-	34	24%	36	13%
ᑐᒃᓯᐊᕐᕕᒃ ᐅᐸᓲᖓ	-	-	1	6%	-	-	-	-	1	1%	2	1%
ᐊᖑᑎ/ᐊᕐᓇᖅ	4	40%	4	25%	-	-	-	-	7	5%	15	6%
ᓇᓕᐊᓐᓂ ᐊᐃᐸᖃᓯᖑᓂᖓ (ᐊᖑᑎᑕᐅᖃᑎᒥ/ᐊᕐᓇᐅᖃᑎᒥ)	-	-	1	6%	-	-	-	-	1	1%	2	1%
ᐸᕝᕕᓴᐃᓂᖅ ᐃᓚᖓ 7.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ᐸᕝᕕᓴᐃᓂᖅ ᐃᓚᖓ 15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ᐃᑲᔪᖅᑕᐅᔪᓐᓇᖅᑐᓄᑦ ᐃᓚᒋᔭᐅᕐᒋᑦᑐᑦ	-	-	1	6%	-	-	-	-	2	1%	3	1%
ᑲᑎᑦᑐᒋᑦ	**10**	**100%**	**16**	**100**	**8**	**100%**	**3**	**100%**	**144**	**100%**	**271**	**100%**

ᑎᓯᐱᓇ 2013-ᒥ ᑕᒪᐸᑕᐅᓪᓗᑕ ᑲᑎᒪᓂᖃᓚᐅᖅᐳᒍᑦ. ᐃᓚᒋᔭᐅᖃᑕᐅᔪᑦ ᐱᓕᕆᐊᒃᑲᓪᓚᒋᔭᒥᖕᓂᒃ ᐱᓕᕆᐊᖃᓕᖅᓯᒪᕗᑦ.

ᐊᓯᖏᑦ ᖃᐅᔨᓴᐅᓯᒪᔪᑦ

ᑐᓵᓴᐅᓂᖃᖃᑦᑕᖅᓂᕐᒧᑦ ᐱᓕᕆᐊᒃᓴᕆᓴᐅᔪᑦ ᒪᓕᒃᑕᐅᓴᕆᐊᓖᑦ ᒪᓕᒃᑕᐅᑦᑎᐊᒻᒪᕆᖃᑦᑕᒪᐅᖅᐳᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐊᐱᖅᑯᑎᖏᓄᑦ ᒪᓕᒐᕐᑯᑎᓂ ᐅᖃᖅᑕᐅᓯᒪᔪᑦ. ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑐᓵᓂᖃᓚᐅᙱᓚᑦ ᑕᒡᕙᓂ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᓐᓇᐅᑉ ᐅᑭᐅᖓ ᐊᑐᖅᑎᓪᓗᒍ. ᑕᒪᕐᒥᒃ ᓴᖅᑭᑕᐅᓯᒪᔪᑦ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᓐᓄᑦ ᑲᙵᒍᓇᖅᑑᑎᑕᐅᕙᖅᒪᑕ ᑐᓵᓂᖃᖃᑦᑕᕐᓂᖏᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᓄᑦ ᑐᓴᖅᑕᐅᔪᓐᓇᖅᐸ1ᒪᑕ ᐊᒻᒪᓗ ᐋᖅᑭᒍᑕᐅᔪᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᓄᑦ ᑐᓴᖅᑕᐅᔪᓐᓇᖅᓯᓯᒪ-ᓕᖅᐸᒃᓱᑎᒃ ᑎᑎᕋᖅᑕᐅᓯᒪᓂᖏᑎᒍᑦ.

ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑏᑦ ᐅᔾᔨᕈᓯᓕᓚᐅᕐᒪᑕ ᑲᑎᙵᕐᑲᑎᖃᖃᑦᑕᙱᓐᓂᖏᑕ ᐱᓕᕆᐊᖃᖃᑎᒃᑐᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐃᓄᐃᑦ ᐱᔭᕆᑐᔫᓕᕈᑎ-ᐅᕙᓂᖏᓄᑦ. ᑐᓴᖅᑎᑕᐅᓯᒪᓕᕐᓂᙱᒃᑯᑎᒃ ᓴᑦᓕᐅᑉ ᓄᓇᓕᖓᓂᑦ; ᑲᑎᙵᕐᑲᑎᖃᕈᒫᙱᓚᑦ ᐱᓕᕆᐊᖃᖃᑎᐅᔪᓂᒃ ᑎᑭᓪᓗᒍ ᑐᓴᔭᐅᕝᕙᒃᓴᕆᓂᐊᒫᓄᑦ ᐅᑉᓗᕐᒧᑦ. ᐃᓚᐅᑎᓪᓗᒍ ᐱᓕᕆᐊᒃᓴᓂᒃ ᐱᓕᕆᓂᕐᒧᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐊᐅᓚᑦᓯᓂᖏᓄᑦ ᐃᓚᒋᔭᐅᖃᑕᐅᔪᓂᑦ, ᒪᓕᒐᓕᕆᔨᐅᔪᓂᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓂᑦ ᑕᒪᕐᒥᑲᓴᒃ ᐱᓕᕆᐊᖑᐊᓂᒃᐸᒃᑐᑦ ᐅᕐᑳᓚᐅᑎᑎᒍᑦ ᑲᑎᙵᕐᑲᑎᖃᕐᑕᖅᑭᓂᖏᑦ.

ᑕᕝᕙᐅᖃᑎᒌᓇᖏᓪᓗᑎᒃ ᐱᓕᕆᖃᑎᒌᐸᓇᓂᖏᑦ ᑲᒪᒋᔭᐅᔪᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᐊᒃᓱᕈᕈᑕᐅᒃᑲᓂᖅᓯᒪᕗᖅ. ᐱᓕᕆᐊᖃᓚᐊᖅᓯᒪᕗᑦ ᐱᓕᕆᖃᑎᒌᑦᑎᑦᑎᓇᓱᐊᖅᑐᑎᒃ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓂᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᓚᒋᔭᐅᖃᑕᐅᔪᓂᑦ. ᓇᒥᑐᐃᓐᓈᕐᓗᐊᖅᐸᑦ ᐊᓪᓚᕝᕕᖓᑕ ᓇᒦᓂᖓ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ; ᑕᑯᓐᓇᖅᑐᑦ ᖃᑦᑕᖅᑭᓂᖏᑦ ᐊᒃᓱᕈᕈᑕᐅᒃᑲᓂᖅᓯᒪᕗᖅ. ᐱᓕᕆᐊᖃᖅᑐᑦ ᐊᒃᓱᕈᕈᑕᐅᒃᑲᓂᖅᓯᒪᕗᖅ. ᐃᓚᒋᔭᐅᖃᑕᐅᔪᓂᑦ, ᒪᓕᒐᓕᕆᔨᐅᔪᓂᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓂᑦ ᑕᒪᕐᒥᑲᓴᒃ ᐱᓕᕆᐊᖑᐊᓂᒃᐸᒃᑐᑦ ᐅᕐᑳᓚᐅᑎᑎᒍᑦ ᑲᑎᙵᕐᑲᑎᖃᕐᑕᖅᑭᓂᖏᑦ.

ᐊᓯᐊᒍᑦ ᐃᖃᓗᐃᑦ, ᖃᑦᑕᕝᕙᓇᐅᓂᖅᓴᐃᑦ 10%–ᒥ ᑕᕝᕙᖓᓪᓗᐊᖅ ᐊᑐᐃᓐᓇᐅᕕᐅᒐᔭᖅᐳᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᐊᓪᓚᕝᕕᖓᓄᑦ ᐱᔭᕆᖅᑕᐅᕙᑦᑐᑦ ᓄᓇᕗᒻᒥᐅᓕᒫᑦ. ᑕᒪᓐᓇᓕ ᓴᖅᑮᕗᖅ ᐊᐱᖅᑯᑎᒃᓴᒥᑦ: “ᓇᐅᖏᒃᑯᐊ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᖏᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ?”.

ᒫᓐᓇᐅᔪᖅ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᐸᕐᓇᐅᑎᖏᓐᓃᓐᖏᓚᖅ ᐃᓕᓐᓂᐊᖅᑐᓕᕆᓂᖅ, ᐱᓕᕆᐊᕆᓐᖏᒻᒪᔾᔪᑦ ᐃᓕᓯᒪᒋᐊᑐᒐᓂ. ᑕᖅᑲᒃᑯᓂᖓ ᐃᓕᓐᓂᐊᖅᑎᑦᑎᓂᖅ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓕᕆᔨᑦ ᐱᓕᕆᐊᕆᕙᐃᑦ ᓄᓇᕗᒻᒥ ᒪᓕᒐᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ (ᐃᓚᖓ 49). ᐃᓕᓐᓂᐊᖅᑐᓕᕆᓂᖅ ᐱᒻᒪᕆᐊᓘᒋᔭᐅᕗᖅ ᓇᐅᒃᑯᑐᐃᓐᓇᖅ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᕐᓄᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᓕᕆᓂᐅᔪᓂᑦ.

ᓄᓇᕗᑦᒥ ᒪᓕᒐᓕᕆᔨᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᐊᑕᐃᓐᓇᖅᑐᒥᒃ ᐊᒃᓱᕈᐊᕐᓂᓕᕆᓂᕐᒧᑦ ᒪᓕᒐᓕᕆᔨᒥᒃ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᑖᕐᓯᒪᓕᖅᐳᑦ ᐱᓕᕆᐊᖅᑎᐅᕙᒃᑐᒥᒃ ᒪᓕᒐᓕᕆᔾᔪᑎᓂᒃ ᓯᓚᑖᒍᖅᑎᑕᐅᓯᒪᐸᓗᑎᒃ ᐱᕋᔭᒃᐸᒃᑐᓄᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᓚᑏᖑᔪᓕᕆᓂᕐᒧᑦ ᒪᓕᒐᕐᑯᑎᐅᔪᓂᑦ. ᐊᒃᓱᐊᕐᓂᕐᒧᑦ ᒪᓕᒐᓕᕆᔨᐅᔪᑦ ᐊᒥᓯᓂᒃ ᐃᓄᖕᓂᒃ ᐃᑲᔪᖅᑕᖅᓯᒪᓕᖅᐳᖅ ᑐᓴᖅᑎᕋᓯᓯᒪᓕᕈᑎᓂᒃ ᑐᓂᓯᓯᒪᓕᕈᑎᒃᓴᓂᒃ.

ᐊᒥᓱᑲᓪᓚᐃᑦ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᑦ ᐅᖃᖃᑦᑕᓯᖅᓯᒪᕗᑦ ᐃᑲᔪᖅᑎᑖᕈᓇᖏᓐᓂᕋᖅᑐᑎᒃ ᒪᓕᒐᓕᕆᔨᒃᑯᓐᓂᑦ ᐱᓕᕆᐊᖃᕈᓇᖅᑐᓂᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ. ᐊᒥᓱᑦ ᒪᓕᒐᓕᕆᔨᒃᑯᓐᓄᑦ ᐃᑲᔪᖅᑏᑦ ᓄᑖᓂᑦ ᐃᑲᔪᕋᒃᓴᓂᑦ ᑕᑯᖃᑦᑕᓐᖏᑲᓚᐅᖅᐳᑦ.

ᐊᓯᖏᑦ ᐱᓕᕆᐊᑦ

ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᓐᓂ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᒋᔭᐅᔪᑦ ᐃᓚᒋᔭᐅᖃᑕᐅᖃᑦᑕᓚᐅᖅᐳᑦ 2013-ᒥ ᑲᓇᑕᒥᐅᑦ ᐊᐅᓚᑦᓯᔨᐅᓪᓗᑎᒃ ᑭᓪᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ. ᐊᒻᒪᓗ, ᐃᓚᒋᔭᐅᖃᑕᐅᖃᑦᑕᓚᐅᕐᓗᑎᒃ ᑲᓇᑕᒥᐅᑦ ᒪᓕᒐᕐᑯᑎᕐᔪᐊᑎᒍᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑲᑐᔾᔨᖃᑎᒌᖕᒍᔪᓄᑦ. ᑕᒪᒃᑯᐊ ᑲᑎᒪᕕᒡᔪᐊᕐᓂᐅᕙᒃᑐᑦ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓂᑦ ᐱᓕᕆᖃᑎᖃᕈᓇᖅᑐᑎᓕᐅᕐᒪᑕ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎ-ᒋᔭᐅᔪᓂᒃ ᑲᓇᑕᓕᒫᒥᑦ.

ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑏᑦ ᐃᓕᓐᓂᐊᖅᑕᐅᖃᑦᑕᕈᓇᖅᓯᒪᒋᕗᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᒐᕙᒪᒃᑯᑦ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᓄᑦ ᐱᕙᓪᓕᐊᑎᑦᑎ-ᓂᖏᓐᓂᑦ ᑕᒪᑐᒪᓂ ᐊᖅᑖᒍᒥᑦ.

ᒥᔅ ᒧᐊᓈᓐ ᑑᕼᐅᑦᑎ ᒪᓕᒐᑎᒍᑦ ᓇᓗᓇᐃᖅᑕᐅᓯᒪᕗᖅ ᐱᓕᕆᔨᐅᓂᖓᓄᑦ ᒥᔅᑕ ᐋᓚᓐ ᕕᒃᔅᒧᑦ.

ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᓂᐅᓯᒪᔪᓂᒃ ᐅᓂᒃᑳᖅ

ᓄᓇᕗᑦ ᐃᓚᐃᓐᓈᖅᑕᐅᔭᕆᐊᖃᙱᓐᓂᓕᕆᓂᕐᒧᑦ ᐋᖅᑭᒋᐊᒃᑲᐃᕐᑦ ᐊᐅᓚᑦᓯᔾᔪᑎᔅᓴᖏᓄᑦ ᑎᑎᖅᑲᕐᑯᑎᖏᑦ ᒫᔾᔨ 31, 2014

LESTER LANDAU
Chartered Accountants

Iqaluit
PO Box 20, Iqaluit, NU, X0A 0H0
Tel: 867.979.6603 Fax: 867.979.6493

Rankin Inlet
PO Box 147, Rankin Inlet, NU, X0C 0G0
Tel: 867.645.2817 Fax: 867.645.2483

ᓚᕐᑐ ᓛᓐᑕᐅ
ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᓂᕐᒧᑦ ᖃᐅᔨᓴᕐᑏᑦ

Δᖃᓗᐃᑦ
ᑎᑭᒃᑲᑯᓇᑦ 20, Δᖃᓗᐃᑦ, ᓄᓇᕗᑦ, X0A 0H0
ᐅᖃᓗᑎ: 867.979.6603 ᐱᑲᔪᑯᑦ: 867.979.6493

ᑲᖏᖅᓱᓂᖅ
ᑎᑎᖅᑲᑯᓇᑦ 147, ᑲᖏᖅᓱᓂᖅ, ᓄᓇᕗᑦ, X0C 0G0
ᐅᖃᓗᑎ: 867.645.2817 ᐱᑲᔪᑯᑦ: 867.645.2483

ᐃᓛᒃᑯᖓᓪᓗᑎᒃ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᔾᔪᑎᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑏᑦ ᐅᖃᐅᓯᒃᓴᖏᑦ

ᒪᓕᒐᓕᕆᔨᒃᑯᑦ ᒥᓂᔅᑕᖓᓐᓄᑦ, ᓄᓇᕗᑦ ᒐᕙᒪᖓᑦ

ᖃᐅᔨᓴᖅᓯᒪᓕᕋᑦᑎᒍ ᑖᒃᑯᐊ ᓄᓇᕗᑦ ᐃᓚᐃᓈᖅᑕᐅᔭᕆᐊᖃᙱᓐᓂᓕᕆᓂᕐᒧᑦ ᐋᖅᑭᒋᐊᒃᑲᐃᕐᑦ ᐊᐅᓚᑦᓯᔾᔪᑎᔅᓴᖏᓄᑦ ᑎᑎᖅᑲᕐᑯᑎᖏᓂᒃ ᑖᒃᑯᓄᖓ ᐃᓕᔭᐅᖃᓯᐅᑎᓯᒪᔪᓂᒃ ᑐᕋᖓᑎᑕᐅᓯᒪᓪᓗᑎᒃ ᐅᑎᖅᑐᒃᓴᕐᑯᑎᓄᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᑮᓇᐅᔭᖅᑐᕐᐸᓕᐊᓂᐅᔪᓄᑦ ᐃᓚᒋᔭᐅᓪᓗᑎᒃ ᐊᐅᓚᑦᓯᓂᖃᕐᓂᕐᒥᖕᓂ ᐋᖅᑭᒋᐊᒃᑲᐃᕐᓂᒃ ᒪᓕᒃᑐᒋᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐃᓚᐃᓈᖅᑕᐅᔭᕆᐊᖃᙱᓐᓂᒋᓄᑦ ᒪᓕᒐᕐᑯᑎᒋᔭᐅᔪᓂᒃ ᓄᓇᕗᒻᒥ ᑎᑭᓪᓗᒋᑦ ᒫᔾᔨ 31, 2014 ᐅᑭᐅᖓᓄᑦ, ᐊᒻᒪᓗ ᓇᐃᒡᓕᒋᐊᖅᑕᐅᓯᒪᓗᑎᒃ ᓇᓗᓇᐃᑦᑐᓂᒃ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᓂᕐᒧᑦ ᒪᓕᒐᕐᑯᑎᒋᔭᐅᔪᓂᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᐊᓯᖏᓂᒃ ᓇᓗᓇᐃᔭᐅᑎᔅᓴᐅᓪᓗᑎᒃ ᑐᓴᒐᒃᓴᕐᑯᑎᐅᔪᓂᒃ.

ᐊᐅᓚᑦᓯᔨᒋᔭᐅᔪᑦ ᐱᓕᕆᐊᖃᖅᑎᐅᔫᓂᖏᑦ ᐊᐅᓚᑦᓯᔾᔪᑎᔅᓴᖏᓄᑦ ᑎᑎᖅᑲᕐᑯᑎᓂᒃ

ᐊᐅᓚᑦᓯᔨᐅᔪᑦ ᑲᒪᔨᐅᔪᒃᓴᐅᖓᒪᑕ ᑖᒃᑯᓂᖓ ᐊᐅᓚᑦᓯᔾᔪᑎᔅᓴᓄᑦ ᑎᑎᖅᑲᕐᑯᑎᐅᔪᑦ ᐋᖅᑭᒃᓯᖅᑕᐅᕙᑦᓕᐊᓂᖏᓄᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐱᑦᑎᐊᖅᑑᓗᑎᒃ ᓴᖅᑭᑎᑦᓯᓂᐅᓂᐊᖅᑐᓄᑦ ᒪᓕᒃᓗᒋᑦ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᓂᕐᒧᑦ ᑐᙵᕝᕙᒋᔭᐅᔪᑦ ᓴᖅᑭᑕᐅᓯᒪᓪᓗᑎᒃ ᓇᓗᓇᐃᔭᐅᑎᑦ 2-ᖓᓄᑦ ᐱᔾᔪᑎᒋᓪᓗᒋᑦ ᐊᐅᓚᑦᓯᔾᔪᑎᔅᓴᓄᑦ ᑎᑎᖅᑲᕐᑯᑎᐅᔪᑦ, ᐊᒻᒪᓗ ᐊᓪᓚᕝᕙᐅᑉ ᐃᓗᐊᓂ ᐊᐅᓚᑕᐅᓂᖏᓂᒃ ᒪᓕᒃᑲᓗᒋᑦ ᐊᐅᓚᑦᓯᔨᐅᔪᑦ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᑎᒋᓯᒪᔭᖏᑦ ᖃᓄᖅ ᐋᖅᑭᒃᓯᖅᑕᐅᓯᒪᓕᕐᓂᐊᕐᒪᖔᑕ ᐊᐅᓚᑦᓯᔾᔪᑎᔅᓴᓄᑦ ᑎᑎᖅᑲᕐᑯᑎᒋᔭᐅᔪᑦ ᑎᑎᕋᖅᑕᐅᓯᒪᓂᖏᑦ ᑕᒻᒪᔭᖅᓯᒪᓂᖅᑲᖅᑎᓐᓇᒋᑦ, ᐱᕋᔭᒃᓯᒪᓂᖅᑎᒍᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᑕᒻᒪᔭᖅᓯᒪᑐᐃᓐᓇᕐᓂᖏᑎᒍᑦ ᑎᑎᕋᖅᑕᐅᓂᖏᓂ.

ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᔾᔪᑎᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᐅᔪᑦ ᐱᓕᕆᐊᒃᓴᕆᔭᖏᑦ

ᐱᓕᕆᐊᒃᓴᐅᑎᑕᐅᕗᒍᑦ ᐃᓱᒪᒋᔭᑦᑎᓐᓂᒃ ᐊᐅᓚᑦᓯᔾᔪᑎᔅᓴᓂᒃ ᑎᑎᖅᑲᕐᑯᑎᒋᔭᐅᔪᓄᑦ ᓴᖅᑮᓯᒪᖅᑕᕆᐊᖃᕐᓂᕐᒧᑦ ᒪᓕᒃᓗᒋᑦ ᑲᓇᑕᒥᐅᓂᑦ ᓈᒻᒪᒋᔭᐅᓯᒪᓪᓗᑎᒃ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᔾᔪᑎᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᐅᓂᕐᒧᑦ ᒪᓕᒃᑕᐅᔭᕆᐊᖃᖅᑕᕐᑎᓐᓂᒃ. ᑕᒪᒃᑯᐊ ᒪᓕᒃᑕᐅᔭᕆᐊᓖᑦ ᐅᖃᖅᓯᒪᖕᒪᑕ ᐱᕋᐊᖅᑑᓗᑕ ᐱᓕᕆᐊᕆᔭᕆᐊᖃᖅᑕᕐᑎᓐᓂᒃ ᐱᓕᕆᓂᖃᕆᐊᖃᕋᑦᑕ ᐊᒻᒪᓗ ᐸᕐᓇᐅᑎᓕᐅᖅᓯᒪᓗᑕ ᐱᓕᕆᓂᖃᓕᕐᓗᑕᓗ ᖃᐅᔨᓴᐃᓂᕆᓂᐊᖅᑕᕐᑎᓐᓂᒃ ᐱᓯᒪᓕᕆᐊᖅᓂᕐᒧᑦ ᑐᑭᖃᕐᓯᐊᖅᑐᑎᒍᑦ ᓇᓗᓇᐃᖅᓯᓯᒪᓕᕈᑎᓂᒃ ᐊᐅᓚᑦᓯᔾᔪᑎᔅᓴᓄᑦ ᑎᑎᖅᑲᕐᑯᑎᒋᔭᐅᔪᑦ ᑎᑎᕋᖅᑕᐅᓯᒪᓂᕐᒥᖕᓂ ᑕᒻᒪᔭᖅᓯᒪᓂᖅᖏᑦᑑᓂᖏᓂᒃ.

ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᔾᔪᑎᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᖅᑎᐅᔪᑦ ᐱᓕᕆᐊᒃᓴᕆᔭᖏᑦ

ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᔾᔪᑎᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᐃᓂᖅ ᐃᓚᖃᖅᐸᖓᑦ ᐱᓕᕆᐊᖃᕈᓯᐅᕙᒃᑐᓂᒃ ᐱᓕᕆᕙᓪᓕᐊᕙᖕᓂᕐᒥᒃ ᐱᓯᒪᓕᕆᐊᕐᓗᑎᒃ ᖃᐅᔨᓴᐃᔨᐅᔪᑦ ᓇᓗᓇᐃᔭᐅᑎᖏᓂᒃ ᐱᔾᔪᑎᒋᓪᓗᒋᑦ ᖃᔅᓴᐅᓂᖏᑦ ᑮᓇᐅᔭᐃᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᓴᖅᑭᒋᐊᓯᒪᓂᖏᑦ ᐊᐅᓚᑦᓯᔾᔪᑎᔅᓴᐅᓪᓗᑎᒃ ᑎᑎᖅᑲᕐᑯᑎᐅᔪᓄᑦ. ᐱᓕᕆᐊᖃᖅᐸᓕᐊᔾᔪᑎᒋᓂᐊᖅᑕᕗᑦ ᑐᙵᕝᕙᐊᖃᖅᑎᑕᐅᕙᖕᒪᑕ ᖃᐅᔨᓴᐃᔨᐅᔪᑦ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᑎᒋᓯᒪᔭᖏᓄᑦ, ᐃᓚᖃᕐᓗᒋᑦ ᑎᑎᕋᖅᑕᐅᓯᒪᔪᑦ ᐊᐅᓚᑦᓯᔾᔪᑎᔅᓴᓄᑦ ᑎᑎᖅᑲᕐᑯᑎᒋᔭᐅᔪᑦ ᑕᒻᒪᔭᖅᓯᒪᓕᐅᑐᐃᓐᓇᕐᓂᖏᑎᒍᑦ ᑎᑎᕋᖅᑕᐅᓂᖏᓂ. ᑕᒻᒪᔭᖅᓯᒪᓕᐅᑐᐃᓐᓇᕐᓂᖏᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᐅᓂᕐᒥᖕᓂ, ᖃᐅᔨᓴᐃᔨᐅᔪᖅ ᐃᓱᒪᒋᖅᑲᓯᐅᑎᕙᖕᒪᒋᑦ ᐊᓪᓚᕝᕙᐅᑉ ᐃᓗᐊᓂ ᐊᐅᓚᑦᓯᓂᐅᕙᖅᑐᓂᒃ ᓇᓪᒪᒃᑑᓂᖏᓂᒃ ᐅᖃᖅᓯᒪᓕᕐᓂᐊᕈᒪᓪᓗᑎᒃ. ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᔾᔪᑎᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᐃᓂᑦ ᐃᓚᖃᕐᒥᔪᑦ ᖃᐅᔨᓴᖅᐸᖕᓂᕐᓂᒃ ᓇᓪᒪᒃᑑᓗᐊᕐᒪᖔᑕ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᓂᕐᒥ ᓇᓚᐅᑦᓴᖅᑕᐅᓯᒪᓂᑯᑦ ᐊᐅᓚᑦᓯᔨᒋᔭᐅᔪᓂᑦ, ᐊᒻᒪᓗ ᖃᐅᔨᓴᖅᐸᖕᓂᕐᒥᒃ ᐃᓗᐃᒃᑲᐅᑦᓗᑎᒃ ᓴᖅᑭᑕᐅᓯᒪᓂᕆᔭᖏᑦ ᐊᐅᓚᑦᓯᔾᔪᑎᔅᓴᐅᓪᓗᑎᒃ ᑎᑎᖅᑲᕐᑯᑎᒋᔭᐅᔪᑦ.

ᐅᒃᐱᕈᓐᓗᑦ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᔾᔪᑎᓂᒃ ᖃᐅᔨᓴᐃᓂᕐᑎᓐᓂ ᓇᓗᓇᐃᔭᐅᑎᑖᕆᓯᒪᓕᖅᑕᕗᑦ ᓈᒻᒪᒃᑑᓚᐅᕐᒪᑕ ᐊᒻᒪᓗ ᐊᑐᕐᓂᖃᕐᓂᐊᖅᑑᓪᓗᑎᒃ ᑐᙵᕝᕙᐊᓕᕐᓂᐊᖅᑕᕐᑎᓐᓄᑦ ᓴᖅᑮᓯᒪᓕᕐᓂᐊᕐᓂᕐᑎᓐᓂ ᖃᐅᔨᓴᐃᔨᐅᓪᓗᑕ ᐃᓱᒪᒋᔭᕐᑎᓐᓂᒃ ᑖᒃᑯᓄᖓ.

ᐃᓱᒪᓂᕆᔭᕗᑦ

ᐃᓱᒪᒋᔭᕗᑦ ᒪᓕᒃᓗᒋᑦ, ᐊᐅᓚᑦᓯᔾᔪᑎᔅᓴᓄᑦ ᑎᑎᖅᑲᑦᑯᑎᒋᔭᐅᔪᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᐃᓚᐃᓐᓈᖅᑕᐅᔭᕆᐊᖅᑲᖕᒋᓐᓂᕆᓂᕐᒧᑦ ᐋᖅᑭᒋᐊᒃᑲᐃᔾᑯᓐᓂᑦ ᓴᖅᑭᑕᐅᓯᒪᖕᒪᑕ ᐱᕐᑎᐊᖅᓯᒪᓪᓗᑎᒃ, ᑕᒪᐃᑎᒍᑦ ᑎᑎᕋᖅᑕᐅᓯᒪᔪᑦᑯᑎᖕᒋᑦ ᐱᔾᔪᑎᒋᓪᓗᒋᑦ ᐅᑎᖅᑐᒃᓴᕐᑯᑎᐅᔪᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᑮᓇᐅᔭᖅᑐᕐᐸᓪᓕᐊᓂᐅᔪᑦ ᐊᑐᖅᑕᐅᓪᓗᑎᒃ ᐊᐅᓚᑦᓯᓂᕆᔭᖕᒋᓄᑦ ᐋᖅᑭᒋᐊᒃᑲᐃᔾᑯᓐᓂᒃ ᒪᓕᒃᓗᒋᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐃᓚᐃᓐᓈᖅᑕᐅᔭᕆᐊᖅᑲᖕᒋᓐᓂᖕᒋᓄᑦ ᒪᓕᒐᕐᑯᑎᒋᔭᐅᔪᓂᒃ ᓄᓇᕗᒻᒥ ᐅᑭᐅᖓ ᑎᑭᓪᓗᒍ ᒫᔾᔨ 31, 2014-ᒧᑦ ᒪᓕᒃᑎᑕᐅᓪᓗᑎᒃ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᔾᔪᑎᓄᑦ ᑐᙵᕝᕕᕐᑯᑎᒋᔭᐅᔪᑦ ᓴᖅᑭᑕᐅᓯᒪᓪᓗᑎᒃ ᐊᐅᓚᑦᓯᔾᔪᑎᔅᓴᓄᑦ ᑎᑎᖅᑲᑦᑯᑎᐅᔪᓄᑦ ᓇᓗᓇᐃᔭᐅᑎᖕᒋᑦ 2-ᒥ.

ᐊᓯᖕᒋᓄᑦ ᒪᓕᒐᓕᕆᔨᑎᒍᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᒪᓕᒐᕐᑯᑎᑎᒍᑦ ᐱᓕᕆᐊᖑᓯᒪᔭᕆᐊᓕᖕᓄᑦ ᐅᖃᐅᓯᒃᓴᕆᔭᐅᔪᑦ

ᓴᖅᑮᒃᑲᓐᓂᖅᐳᒍᑦ ᐅᖃᐅᓯᒃᓴᕆᔭᑦᑎᓐᓂᒃ, ᒪᓕᒃᓗᒋᑦ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᓂᕐᒥ ᐊᐅᓚᑦᓯᓂᕐᒧᑦ ᒪᓕᒐᕐᑯᑎᐅᔪᑦ, ᐃᓱᒪᓂᕆᔭᐸᑎᖕᓂᒃ, ᓈᒻᒪᑦᓯᐊᖅᑐᒃᑯᑦ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᔾᔪᑎᓂᒃ ᑎᑎᕋᕐᕕᐅᕙᒃᑐᓂᒃ ᐱᓕᕆᓂᖅᑲᓚᐅᕐᓂᖕᒋᑕ ᓄᓇᕗᑦ ᐃᓚᐃᓐᓈᖅᑕᐅᔭᕆᐊᖅᑲᖕᒋᓐᓂᕆᓂᕐᒧᑦ ᐋᖅᑭᒋᐊᒃᑲᐃᔾᑯᑦ, ᐊᐅᓚᑦᓯᔾᔪᑎᒃᓴᓄᑦ ᑎᑎᖅᑲᑦᑯᑎᒋᔭᐅᔪᑦ ᒪᓕᑦᑎᐊᖅᓯᒪᖕᒪᑕ ᒪᓕᒋᐊᖅᑲᖅᑕᒥᖕᓂᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᐱᓕᕆᐊᖑᖅᑲᑦᑕᖅᓯᒪᔪᑦ ᐅᔾᔨᕆᓕᓚᐅᖅᑕᕗᑦ, ᑕᐃᒪᓂ ᓇᓗᓇᐃᑦᑑᓪᓗᑎᒃ ᐱᔾᔪᑎᒋᔭᐅᔪᓂ, ᒪᓕᒐᖅᑎᒍᑦ ᐱᔪᖕᓇᐅᑎᒋᔭᒥᖕᓂ ᓄᓇᕗᑦ ᐃᓚᐃᓐᓈᖅᑕᐅᔭᕆᐊᖅᑲᖕᒋᓐᓂᕆᓂᕐᒧᑦ ᐋᖅᑭᒋᐊᒃᑲᐃᔾᑯᑦ ᐊᑐᓚᐅᕐᒪᑕ.

ᐃᖃᓗᐃᑦ, ᓄᓇᕗᑦ
ᐃᓛᒃᑰᖓᔪᑦ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᔨᒻᒪᕆᑦ

ᐊᐅᓚᑦᓯᔾᔪᑎᔅᓴᑦ ᑎᑎᖅᑲᑦᑯᑏᑦ
ᐅᑐᐱᕆ 16, 2014

ᐊᐅᓚᑦᓯᔾᔪᑎᔅᓴᑦ ᑎᑎᖅᑲᖅᑯᑎᓄᑦ ᓇᓗᓇᐃᔭᐅᑎᖏᑦ

ᑎᑭᓪᓗᒋᑦ ᐃᓱᐊᓄᑦ ᒫᔾᔨ 31, 2013

1. ᖃᓄᐃᑦᑐᓂᖓᑦ ᑲᑐᔾᔨᖅᑎᑦᓴᔪᑦ

ᓄᓇᕗᑦ ᐃᓚᐃᓐᓈᖅᑕᐅᔭᕆᐊᖅᖏᓐᓂᓕᕆᓂᕐᒧᑦ ᐋᖅᑭᒋᐊᖅᑲᐃᓵᑦ ᑎᒥᕐᑯᑎᖓᑦ ᐊᐅᓚᑦᓯᓂᖅᑲᕐᐳᑦ ᑭᖅᑯᐃᓐᓇᐃᑦ ᐃᓚᐃᓐᓈᖅᑕᐅᔭᕆᐊᖅᖏᓐᓂᓕᕆᓄᑦ ᒪᓕᒐᕐᑯᑎᒋᔭᐅᔪᑎᒍᑦ ᓄᓇᕗᒻᒥ. ᐋᖅᑭᒋᐊᖅᑲᐃᓵᖅᑯᑦ ᐱᓕᕆᐊᖅᓴᖅᑎᑕᐅᓯᒪᖕᒪᑕ ᓄᓇᕗᒻᒥ ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᓵᑎᑦᑎᖅᑕᐊᓂᖅᑭᓂᖅ ᑭᖅᑯᐃᓐᓇᐃᑦ ᐃᓚᐃᓐᓈᖅᑕᐅᔭᕆᐊᖅᖏᓐᓂᓕᕆᓄᑦ. ᐋᖅᑭᒋᐊᖅᑲᐃᓵᑦ ᑭᖅᑯᐃᓐᓇᓄᑦ ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᕐᕕᒋᔭᐅᖕᒪᑕ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᓐᑲᒻᑖᔭᓯᓕᕆᓂᕐᒥ ᐊᑭᓖᔭᕆᐊᖅᑲᕐᐸᖕᓂᐅᔪᓄᑦ ᐃᓚᐅᑎᑕᐅᓇᑎᒃ. ᐋᖅᑭᒋᐊᖅᑲᐃᓵᑦ ᑲᔪᓯᓪᓗᑎᒃ ᐃᓛᒃᑯᖓᓂᖅᑲᕐᑑᓪᓗᑎᒃ ᐃᑲᔪᖅᑕᐅᓯᒪᓂᖅᑲᐃᓐᓇᖅᐳᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᒐᕙᒪᒃᑯᖏᓐᓂᑦ.

2. ᓇᐃᒐᓕᒋᐊᖅᑕᐅᓯᒪᔪᑦ ᓇᓗᓇᐃᕐᑐᓂᒃ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᓂᕐᒧᑦ ᒪᓕᒐᕐᑯᑎᖏᑦ

ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᓂᕐᒧᑦ ᒪᓕᒐᕐᑯᑎᒋᔭᐅᔪᑦ ᐊᑐᖅᑕᐅᕙᒃᑐᑦ ᐋᖅᑭᒋᐊᖅᑲᐃᓵᑦ ᑎᒥᕐᑯᑎᒋᔭᖏᓐᓂᑦ ᒪᓕᕐᑎᐊᖅᑎᑕᐅᓯᒪᕗᑦ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᓂᕐᒧᑦ ᐊᐅᓚᑦᓯᓂᕐᒥ ᐱᓇᓱᐊᕈᓯᐅᕙᒋᐊᖅᑲᖅᑐᕐᑯᑎᖏᓄᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᒐᕙᒪᖓᑦᑕ ᐊᒻᒪᓗ ᒪᑯᓂᖓ ᐃᓚᖅᑲᖅᑎᑕᐅᓯᒪᓪᓗᑎᒃ ᓇᓗᓇᐃᕐᑐᓂᒃ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᓂᕐᒧᑦ ᒪᓕᒐᕐᑯᑎᒋᔭᐅᔪᓂᒃ:

(ᐃ) ᐊᑐᖅᑕᐅᕙᖅᖏᑦ ᓇᓚᐅᑦᑖᖅᑕᐅᓯᒪᓂᕆᔭᐅᔪᑦ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᓂᕐᒧᑦ ᑎᑎᖅᑲᕐᑯᑎᒋᔭᐅᔪᑦ ᐋᖅᑭᒃᓱᖅᑕᐅᕙᓪᓕᐊᑎᓪᓗᒋᑦ ᐋᖅᑭᒋᐊᖅᑲᐃᓵᑦ ᐱᓕᕆᐊᖅᓴᖅᑎᑕᐅᕙᖕᒪᑕ ᓇᓚᐅᑦᑖᖅᑐᑎᓂᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᓱᒪᒋᔭᐅᓂᕐᓂᒃ ᑎᑎᕋᖅᓯᒪᔪᖅᑲᓕᕆᐊᖅᑲᕐᓂᕐᓄᑦ ᐊᒃᑐᐃᓱᒪᓂᖅᑲᖅᑐᓂᒃ ᓴᖅᑭᑕᐅᓯᒪᓪᓗᑎᒃ ᖃᒃᓱᐅᓂᖏᓂ ᐅᑎᖅᑐᒃᓴᕐᑯᑎᒋᔭᐅᕙᖅᑐᓄᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᑮᓇᐅᔭᖅᑐᕐᐸᓪᓕᐊᓂᐅᓂ-ᐊᖅᑐᓄᑦ ᐅᑭᐅᒥ. ᖃᓄᐃᑦᓚᕆᖕᓂᖏᑦ ᐊᔾᔨᐅᙱᑦᑐᐃᓐᓇᕆᐊᖅᑲᖅᐳᑦ ᑕᐃᒃᑯᓇᑭᒐᑦ ᓇᓚᐅᑦᑖᖅᑕᐅᓯᒪᓚᐅᖅᑐᓂᑦ.

(ᐅ) ᐅᑎᖅᑐᒃᓴᐃᑦ ᐃᓕᑕᕆᔭᐅᓯᒪᕙᖕᓂᖏᑦ ᑭᒡᓕᖅᑲᖅᑎᑕᐅᓯᒪᓪᓗᑎᒃ ᖃᐃᑕᐃᓯᒪᔪᑦ ᑮᓇᐅᔭᐃᑦ ᑐᕌᖓᓪᓗᑎᒃ ᐊᐅᓚᑦᓯᔾᔪᑎᒃᓴᓄᑦ ᐃᓕᑕᕆᔭᐅᓯᒪᕙᖕᒪᑕ ᐅᑎᖅᑐᒃᓴᐅᓂᐊᕐᓂᖏᓄᑦ ᐅᑭᐅᒥ ᑮᓇᐅᔭᖅᑐᕐᐸᓪᓕᐊᓂᐅᓚᐅᖅᑐᓄᑦ. ᑭᒡᓕᖅᑲᖅᑎᑕᐅᓯᒪᓇᑎᒃ ᖃᐃᑕᐅᓯᒪᔪᑦ ᑮᓇᐅᔭᐃᑦ ᐃᓕᑕᕆᔭᐅᓯᒪᕙᖕᒪᑕ ᐅᑭᐅᖕᒪᓂ ᐱᔭᐅᓯᒪᓕᓚᐅᕐᓂᖏᓂ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᐅᑎᖅᑐᒃᓴᐅᓂᐊᕐᓂᖏᓄᑦ ᖃᔅᓱᐅᓂᖏᑦ ᐱᔭᐅᓯᒪᓕᕐᓂᐊᖅᑐᑦ ᓇᓚᐅᑦᑖᖅᑕᐅᓯᒪᔪᖕᓇᖅᐸᑕ ᐊᒻᒪᓗ ᐊᑭᓕᐅᑎᓂᒃ ᐱᓱᒪᓕᕈᖕᓇᕐᓂᐊᕐᓂᖏᑦ ᓇᓗᓇᐃᖅᑕᐅᓯᒪᕐᑎᐊᖅᐸᑕ.

(ᐊ) ᓄᐊᕐᐸᓪᓕᐊᔪᓄᑦ ᑐᙵᖓᕝᕕᒃᑐᖅᑐᑦ ᐊᐅᓚᑦᓯᓂᕐᒧᑦ ᑎᑎᖅᑲᕐᑯᑎᒋᔭᐅᔪᑦ ᐋᖅᑭᒃᓱᐊᕆᔭᐅᓯᒪᕗᑦ ᓄᐊᕐᐸᓪᓕᐊᔪᓄᑦ ᑐᙵᖓᕝᕕᖅᑎᑕᐅᓯᒪᓪᓗᑎᒃ ᑮᓇᐅᔭᓕᕆᓂᕐᒥ.

3. ᓄᓇᕗᑦ ᒐᕙᒪᖓᓐᓂᑦ ᑮᓇᐅᔭᕐᑯᑎᖏᑦ ᓇᓕᖅᑲᕆᔭᖏᑦ

	2014	2013
ᑲᑎᕋᒋᑦ ᑮᓇᐅᔭᑦ ᐱᒋᐊᖅᑎᑕᐅᕕᖏᓂ	$ 2,520,215	$ 2,521,999
ᐅᑎᖅᑐᒃᓴᐃᑦ	(612,555)	(678,752)
ᑮᓇᐅᔭᐃᑦ ᖃᐃᑕᐅᓯᒪᔪᑦ ᑎᒍᒥᐊᖅᑕᐅᔪᑦ	612,555	678,752
ᒪᑯᓇᓂ ᐊᓱᔾᔨᖅᓯᒪᓂᖅᑲᕐᐳᑦ:		
ᓂᐅᕝᕙᑎᖅᑲᖅᑕᑦᓂᕐᒥ ᐱᔾᑦᑎᕋᓂᕐᒥ ᐊᑭᒋᕙᖅᑕᖏᑦ	4,440	3,011
ᐅᑎᖅᑐᒃᓴᐃᑦ	564	0
ᐊᑭᓕᖅᑕᐅᔭᕆᐊᓖᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐊᑭᓖᔭᒃᓴᙱᑐᐃᓐᓇᕆᐊᓖᑦ	43,538	(4,795)
ᑲᑎᕋᒋᑦ ᑮᓇᐅᔭᑦ ᐃᓱᓕᕝᕕᐊᓂ	$ 2,568,757	$ 2,520,215

ᖃᒃᓱᐅᓂᕆᓕᖅᑕᖏᑦ ᐱᔾᔪᑎᒋᓪᓗᒋᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᒐᕙᒪᒃᑯᖓᑦ ᐃᓚᒋᐊᕈᑎᔅᓴᓂᒃ ᐊᑭᓖᔭᕆᐊᖅᑲᖅᑎᑕᐅᖅᖏᓐᓂᖏᑦ, ᒥᐊᓂᕆᔭᐅᓯᒪᓂᖅᑲᖅᖏᓐᓂᖏᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᓇᓗᓇᐃᕐᑐᑎᒍᑦ ᐊᑭᓖᔭᕆᐊᖅᑲᖅᑎᑕᐅᖅᖏᒻᒪᑦ.

ᑎᑭᓪᓗᒋᑦ ᐃᓱᐊᓄᑦ ᒫᔾᔨ 31, 2013

	ᑮᓇᐅᔭᕐᑯᑎᔅᓴᑦ 2014 (ᖃᐅᔨᓴᖅᑕᐅᓯᒪᖕᒋᑦᑐᑦ)	ᐊᑐᖅᑕᐅᓚᐅᖅᑐᑦ 2014	ᐊᑐᖅᑕᐅᓚᐅᖅᑐᑦ 2013
ᐅᑎᖅᑐᒃᓴᐃᑦ			
ᓄᓇᕗᑦ ᒐᕙᒪᖓᑦ	$ 812,000	$ 612,555	$ 678,752
ᑮᓇᐅᔭᐃᑦ ᐊᑐᖅᑕᐅᕙᓪᓕᐊᔪᑦ			
ᑐᓴᖅᑎᑦᑎᓯᒪᓕᕆᐊᕈᑎᑦ ᐅᖃᓕᒫᒐᐃᓪᓗ	15,000	13,274	40,043
ᑲᑎᒪᕕᒃᓴᐊᕐᓃᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᓂᕆᔭᒃᓴᖃᖅᑎᑕᐅᕙᖕᓂᖅ	0	3,325	2,830
ᓴᓇᕐᕈᑎᓂᒃ ᓂᐅᕝᕙᕐᓂᕐᒧᑦ	0	1,758	12,808
ᐊᑭᒋᔭᐅᕙᒃᑐᑦ, ᐃᓚᒋᔭᐅᖃᑕᐅᔾᔪᑎᑦ, ᓚᐃᓴᓐᓯᓪᓗ	0	58,624	23,015
ᐅᓯᔭᐅᑎᑦᑎᓂᕐᒧᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐊᒃᔭᖅᑐᐃᔨᓄᑦ ᐊᑭᒋᔭᐅᕙᒃᑐᑦ	0	4,527	4,756
ᐱᔾᔪᒪᕐᓯᐊᑦ ᑮᓇᐅᔭᑦ	19,000	67,493	19,803
ᐃᓚᒋᐊᕈᑎᑦ ᐊᒻᒪ ᑮᓇᐅᔭᒃᑯᕝᕕᖕᓄᑦ ᐊᑭᓕᖅᑕᐅᔭᕆᐊᓖᑦ	0	0	131
ᒪᓕᒐᓕᕆᔨᓄᑦ ᐊᑭᒋᔭᐅᕙᒃᑐᑦ	45,000	105,686	51,324
ᐊᑦᓚᕝᕕᖅᑲᕐᓂᕐᒧᑦ	20,000	15,173	16,297
ᐊᓯᖏᑦ	20,000	29	0
ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᑦ ᑮᓇᐅᔭᓕᐅᕈᑎᖏᑦ ᐃᑲᔪᖅᑕᐅᔾᔪᑎᖏᑦᓗ	533,000	277,474	449,464
ᐱᓕᒻᒪᒃᓴᐃᓂᕐᒧᖅ	0	4,056	775
ᐃᓄᒃᑎᑑᓕᖅᑎᑦᑎᕙᓂᕐᒧᑦ	0	441	1,580
ᖃᖓᑦᑕᐅᑎᓄᑦ, ᓯᓂᒃᑕᕝᕕᖕᓄᑦ, ᐊᒻᒪᓗ ᓇᐅᑦᓯᐅᒪᑎᔅᓴᑦ	160,000	60,695	55,926
	812,000	612,555	678,752
ᐅᑎᖅᑐᒃᓴᐃᑦ ᖃᖏᐅᑎᓯᒪᓂᖏᑦ	**$ 0**	**$ 0**	**$ 0**

ᐃᓚᖓ 1:
ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᓂᕐᒧᑦ ᐊᑐᖅᑕᐅᓲᑦ

ᓄᓇᕗᒻᒥ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᒡᓕᓯᓂᐊᖅᑎᑦ ᐱᕐᑯᔭᖅ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᒍᑎᓕᕆᓂᑦ

ᑕᒪᑐᒧᖓ ᐱᓕᕆᐊᖑᔪᒪᓂᕐᒧᑦ ᑐᓂᓯᔪᖕᒪᑕ ᐊᒻᒪ ᖃᐅᔨᒪᔭᐅᓪᓗᓂ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᒍᑎᒥᓐ (ᐃᓚᖓᑦ 21)

ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᒍᑎ ᑐᓂᔭᐅᔪᖅ ᑭᐅᔨᐅᔪᓄᑦ. ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᒍᑎᓄᑦ ᑭᐅᔭᔪᑎᑦ ᓇᒡᓯᐅᔭᔭᐅᖃᑦᑕᖅᐳᑦ ᐱᓴᓯᐊᖅᑎᓄᑦ

ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᒍᑎ ᕿᒥᕐᕈᐊᖅᑕᐅᓕᖅᐸᒃᓗᓂ. ᑕᒪᓐᓇ ᑲᔪᓯᒍᑕᐅᓂᐊᖅᐸ? (ᐃᓚᖓᑦ 22 ᐊᒻᒪ 24)

ᐊᒃᑲ

ᐊᖏᖅᑕᐅᖏᑦᑐᖅ ᐃᓚᖓ 24(1) ᒪᓕᒋᐊᓕᒃ 20

ᐊᑐᖅᑎᑕᐅᖏᑦᑐᖅ ᐃᓚᖓ 22(2) 23(2) ᐊᒻᒪ 24(3)

ᐃ

ᐱᓕᕆᕝᓕᐊᓂᖅ ᐱᖏᐊᓯᕗᖅ ᐃᓚᖓ 25 ᒪᓕᒋᐊᓕᒃ 23

ᓯᕗᓂᐊᒍᑦ ᐱᓕᕆᐊᖑᖏᓐᓂᖓᓂᑦ ᑲᑎᒪᓂᖅ (ᐃᓚᖓ 29 ᐊᒻᒪ 33) ᒪᓕᒋᐊᓕᒃ 31ᒥ 35ᒧ

ᐊᖏᖅᑎᒌᖕᓂᕐᒥ ᐋᕿᒃᓯᕗᑦ ᒪᓕᒋᐊᓕᒃ 23ᒥ 26ᒧ

ᐃᖅᑐᐃᐊᒃᑯᑦ ᐱᓕᕆᐊᖑᓂᖅ (ᐃᓚᖓ 29 ᐊᒻᒪ 33) ᒪᓕᒋᐊᓕᒃ 36ᒥ 40ᒧ

ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᒍᑎ ᒪᑐᔭᐅᕗᖅ

ᑕᒪᓐᓇ ᐃᓱᒪᓕᐊᓇᔭᐅᕋᓂᒃᑐᖅ

ᐱᕐᑯᔭᐅᔭᔪᑎᒃᓴᑦ

ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᒍᑎ ᐊᑐᖅᑕᐅᔪᓐᓃᖅᑐᖅ ᐃᓚᖓ 34(2)

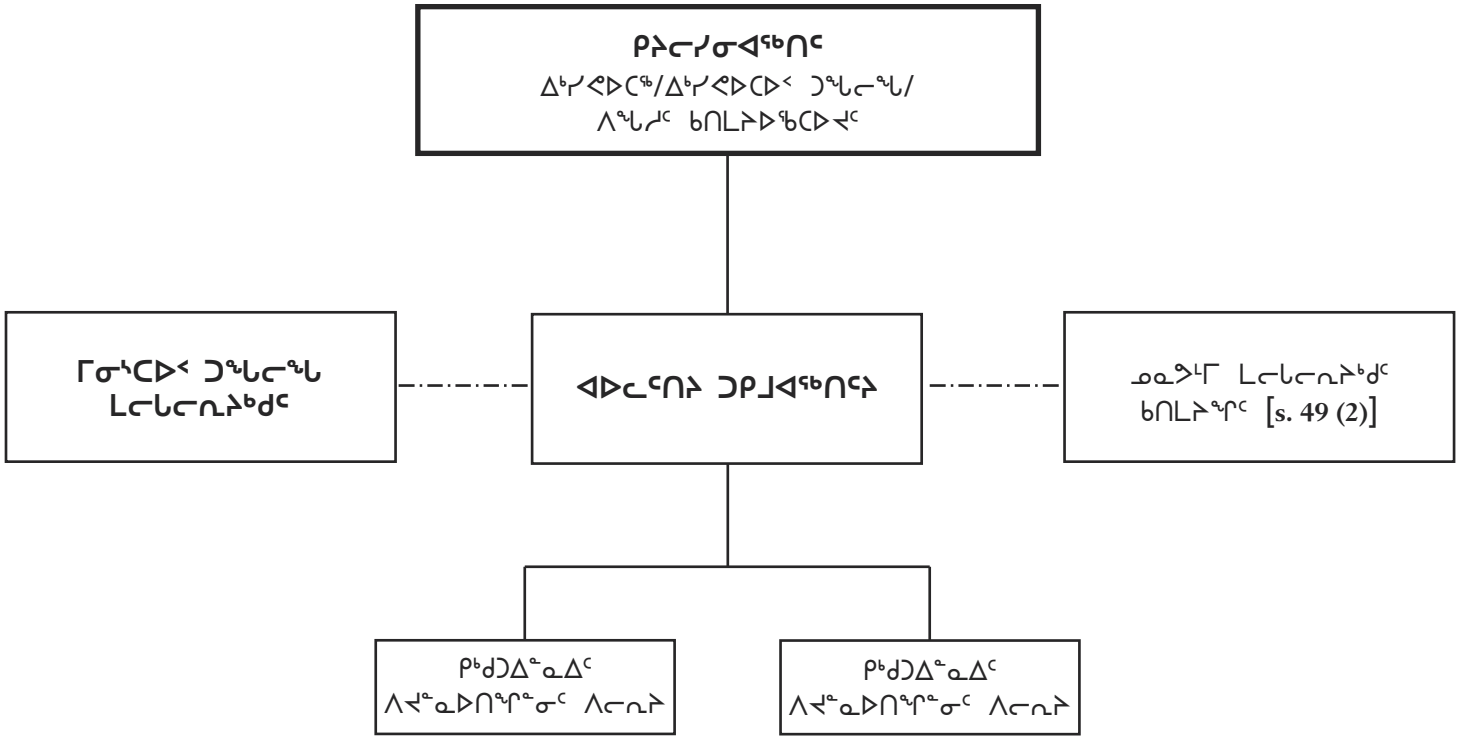
ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᒍᑎ ᐱᔭᔪᑎᖃᑦᑎᐊᖅᑐᖅ. ᑕᒪᓐᓇ ᐱᖏᐊᕐᑯᔭᐅᔪᖅ. ᐃᓚᖓ 34(3) ᐅᕗᖓ (7) ᐃᓚᖓ 35 ᐊᒻᒪ 36 ᐊᑐᖅᑕᐅᑐᐃᓐᓇᕆᐊᖅᑐᑦ

ᐃᓐᓂᕐᑯᑕᐅᕗᖅ ᐅᑯᓄᖓ NCJ ᑯᓐᓄᑦ

ᖃᐅᔨᒪᕐᑯᔭᐃᑦ:

- ᐋᖅᑮᔪᓐᓇᖏᑉᐸᑕ ᐊᑐᓕᕐᑯᔭᕐᒥᑦ ᓴᖅᑮᔪᓐᓇᖅᐳᑦ ᓄᓇᕗᒻᒥ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐃᑎᖏᓐᓄᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑏᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ (ᐃᒪᖓ 26).
- ᓇᓕᐊᑐᐃᓐᓇᖅ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔭᔪᑎᓕᐅᖅᑐᖅ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᖅ ᐸᓯᔭᒃᓴᓕᐊᖅ ᐊᔪᐃᓐᓇᕆᐊᕈᓐᓇᖅᐳᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᕕᒃᑯᓐᓄᑦ 30 ᐃᓪᓗᐃᑦ ᐃᓗᐊᓂ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᒋᐊᖃᕋᔭᖅᑐᑎᒃ ᐊᑐᓕᕐᑯᔭᕐᒥᑦ ᓄᓇᕗᒻᒥ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐃᑎᖏᓐᓄᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑏᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ (ᐃᓚᖓ 36).
- ᐱᑐᐃᓐᓇᐅᓐᖏᑦᑐᒃᑯᑦ ᐋᖅᑮᔪᑕᐅᓇᓱᐊᕈᓐᓇᖅᑐᑦ ᐃᓚᖓᓂ 6 ᑐᕈᓐᓇᖅᐳᑦ.

ᐃᓚᖓ 2:
ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᑕ ᐋᖅᑭᒃᓯᒪᓂᖏᑦ



ᖃᐅᔨᒪᒋᑦ: —·—·— ᓇᓗᓇᐃᖅᓯᒻᒪᑦ ᑕᕝᕗᖓᓪᓗᐊᖅ ᐱᓕᕆᖃᑎᒌᑉᐸᖏᓐᓂᖏᓐᓂᑦ

ᐃᓚᖓ 3: ᐊᑐᐊᒐᐃᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᒪᓕᒐᐃᑦ

ᐊᑐᐊᒐᖏᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᒪᓕᒐᖏᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑕ

ᐱᔾᔪᑕᐅᔪᑦ ᐊᑐᐊᒐᖅᑲᓂᕐᒧᑦ

1. ᐱᔾᔪᑎᒋᕙᐃᑦ ᐊᑐᐊᒐᐃᑦ ᐃᑲᔪᕈᑕᐅᔫᒪᕐᓂᐊᖅᑐᑎᒃ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᓂᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᔪᓂᑦ ᐊᔾᔨᒌᑎᑦᑎᑦᑎᐊᕐᓂᒃᑯᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐱᓕᕆᔨᐅᑲᐅᑎᒋᔪᒃᑯᑦ ᐃᓱᒪᓕᐅᕐᓗᑎᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᖃᓄᐃᕐᑯᔨᔪᓐᓇᐅᑕᐅᕐᓗᓂ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ.
2. ᑕᒪᒃᑯᐊ ᐊᑐᐊᒐᐃᑦ ᒪᓕᑦᑕᒋᐊᖅᑲᖅᐳᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᑎᑦᓗᒋᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑕ ᐊᓯᐊᒍᕐᑯᔨᒍᑎᑦᓗ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ.
3. ᑕᐃᒃᑯᐊ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᔪᑦ ᒪᓕᓐᖏᑉᐸᑕ ᐊᑐᐊᒐᕐᓂᑦ, ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑕ ᖃᓄᐃᕐᑯᔨᔪᓐᓇᖅᐳᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᓐᓇᖅᐳᑦ ᓈᒻᒪᑦᑐᒋᔭᖏᓐᓂᑦ ᖃᓄᐃᒍᑕᐅᔪᒧᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐊᑭᓪᕐᑯᔨᔪᓐᓇᖅᑐᑎᒃ ᐊᑭᓕᖅᑕᐅᒋᐊᖅᑲᖅᑐᖅᑲᖅᐸᑦ.
4. ᐊᑐᐊᒐᐃᑦ ᐊᑲᐅᓐᖏᓕᐅᕈᑎᕐᑲᓕᕐᓂᖅᐸᑕ ᓄᓇᕗᒻᒥ *ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᕐᓄᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᓄᑦ ᒪᓕᒐᖅᒥ (“ᒪᓕᒐᖅ”)* ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᐊᑐᐊᒐᕐᓂᑦ, *ᒪᓕᒐᖅ* ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᐊᑐᐊᒐᐃᑦ, ᓇᓕᐊᑐᐃᓐᓇᖅ ᓈᒻᒪᑦᑐᖅ ᐊᑐᖅᑕᐅᒐᔭᕐᓂᖅ.

ᓇᓗᓇᐃᓯᔾᔪᑏᑦ

5. ᐱᔾᔪᑎᖏᑦ ᐊᑐᐊᒐᐃᑦ:
   (ᐃ) “ᐊᑐᐃᓐᓇᐅᑎᑦᑎᓂᖅ” ᑐᑭᖅᑲᖅᐳᖅ ᐊᑐᓕᕐᓂᕐᒥᑦ ᐃᓪᓗᓂᑦ, ᐱᔾᔪᕐᓂᐅᔪᓂᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐊᑐᖅᑕᐅᔪᓂᑦ ᐱᑕᖅᑲᑯᔾᖏᓐᓂᑦ ᑭᓇᑐᐃᓐᓇᐅᑉ ᐊᒻᒪᓗ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ;
   (ᐱ) “ᐅᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᖅ” ᑐᑭᖅᑲᖅᐳᖅ ᑭᓇᑐᐃᓐᓇᖅ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᓪᓗᓐᓂᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᓕᖅᑐᑦ ᑐᓂᔭᐅᔪᒥᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ;
   (ᑎ) **“ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᓴᐳᓐᓂᐊᖅᑎ” ᐃᖅᑲᓇᐃᔭᖅᑎᐅᕗᖅ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ;**
   (ᑭ) “ᐃᑲᔪᖅᑎ” ᐃᓚᓕᐅᔨᕗᖅ ᓇᐅᒃᑯᑐᐃᓐᓇᖅ ᐊᑲᐅᓐᖏᓕᐅᕈᑎᓂᒃ ᐋᖅᑮᓪᓗᓂ ᐊᓯᐊᒍᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᓃᑦ, ᐃᓚᓕᐅᑎᓪᓗᒋᑦ ᐅᖅᑲᓪᓚᓐᓂᐅᔪᓂᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐋᔫᓂᐅᔪᓂ ᐊᒻᒪᓗ ᐊᑐᖅᑕᐅᔪᓂᑦ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᒧᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐸᓯᔭᒃᓴᐊᒧᑦ ᖃᓄᐃᕐᑯᔨᔪᓐᓇᖅᐳᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᔪᓂᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ.
9–1 ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎ ᑐᓂᔭᐅᒋᐊᖅᑲᖅᐳᖅ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᒪᕐᕉᒃ (2) ᐊᕐᕌᒍᒃ ᓄᓐᖑᐊᓂ ᐱᓂᕐᓗᓐᓂᕋᖅᑕᐅᔪᓄᑦ ᐊᖏᕈᒪᒥᑦ.
9 -2 ᑐᓂᓯᔪᖅᑲᖅᐸᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᒥ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᐅᖓᑖᓂ ᖃᓄᐃᑦᑐᒥᓂᐅᔪᒧᑦ ᐃᓱᓕᕝᕕᖓᓂ ᑭᖑᕙᐅᔨᔪᓄᑦ ᐅᖃᖅᓯᒪᓪᓗᓂ ᐃᓚᖓᓂ 23 ᐊᖏᕈᒪᒥᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑕ ᐋᖅᑮᒐᔭᖅᐳᑦ ᐅᓪᓗᖓᓂ ᐃᖅᑲᑐᖅᑕᐅᕕᐅᓂᐊᖅᑐᒥᑦ, ᐸᓯᔭᒃᓴᔪᖅ ᐊᖏᕈᑎᖅᑲᖏᑦᑉᐸᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᒧᑦ, ᑐᓴᖅᑎᑦᑎᓗᑎᒃ ᑕᒪᒃᑮᓐᓂᒃ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᒥᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᔪᒥᑦ.
(ᓂ) “ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᔪᑦ” ᑐᑭᖅᑲᖅᐳᖅ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᖅ ᐊᒻᒪᓗ ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᔪᖅ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᑭᓇᑐᐃᓐᓇᖅ ᓇᓗᓇᐃᖅᑕᐅᓯᒪᔪᖅ ᐃᓚᖓᓂ 28 *ᒪᓕᒐᕐᒥ*;
(ᓯ) “ᑎᑎᖅᑲᕐᑯᑏᑦ” ᑐᑭᖅᑲᖅᐳᖅ ᑎᑎᖅᑲᐃᑦ ᑕᒪᒃᑰᓐᓄᑦ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᖅ ᐊᒻᒪᓗ ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᔪᖅ. ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᓂᐊᕐᓗᑎᒃ ᐊᖏᖅᐸᑎᒃ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᓗᑎᒃ;
(ᓕ) “ᑭᐅᔪᑏᑦ” ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ “ᑭᐅᔪᑕᐅᔪᖅ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑕᐅᔪᒧᑦ” ᑐᑭᖅᑲᖅᐳᖅ ᑎᑎᖅᑲᐃᑦ ᑭᐅᔪᑕᐅᔪᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᒧᑦ ᑐᓂᔭᐅᔪᒧᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ.
(ᓗ) “ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᔪᖅ” ᑐᑭᖅᑲᖅᐳᖅ ᑭᓇᑐᐃᓐᓇᖅ ᑕᐃᔭᒥᓂᖅ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᒃᑯᑦ ᐱᓂᕐᓗᑦᑐᒥᓂᐅᓂᕋᖅᑕᖅ ᒪᓕᒐᕐᒥ.
(ᕕ) “ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑕ” ᑐᑭᖅᑲᖅᐳᖅ ᐊᑕᐅᔪᖅ ᐊᑕᐅᔪᐅᓐᖏᑦᑐᕐᓗᓐᓂᑦ ᐃᓚᒋᔭᐅᕐᑲᐅᔪᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓄᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑕ ᐊᖅᑐᖅᑐᑎᒃ ᐃᓚᖓᓂ 16 *ᒪᓕᒐᕐᒥ*;

ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑏᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᑭᐅᔾᔪᑏᑦ

6. ᐅᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᖅ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᓕᐅᕈᓐᓇᖅᐳᖅ ᐊᒻᒪᓗ ᐸᓯᔭᒃᓴᓕᐊᖅ ᑭᐅᔾᔪᑎᓕᐅᕈᓐᓇᖅᑐᓂ ᓇᒻᒥᓂᖅ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᐊᓯᒥᓐᓄᑦ ᐃᑲᔪᖅᑕᐅᓗᓂ ᐃᓚᓕᐅᑎᓗᒍ **ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᕐᓂᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᓴᐳᓐᓂᐊᖅᑎᒧᑦ,** ᑎᑎᖅᑲᒃᑯᑦ ᐅᖃᐅᓯᒃᑯᑦᓗᓐᓂᑦ;
7. ᐅᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᖅ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᔪᖅ ᐃᑲᔪᖅᑕᐅᑎᓪᓗᒋᑦ ᐊᑐᐊᒐᖅ ᒪᓕᑦᑐᒍ 6, ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎ ᐊᒻᒪᓗ ᑭᐅᔾᔪᑎ ᐅᑯᓂᖓ ᑐᑭᓯᒋᐊᕈᑎᓂᒃ ᐃᓚᕐᑯᖅᑲᓇᐊᖅᑲᖅᐳᖅ:
   (ᐃ) ᐊᑎᓕᐅᖅᑕᐅᓯᒪᔪᒥᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᑕᑯᓐᓇᖅᑐᒥᓂᕐᒧᑦ ᐊᖏᕈᑕᐅᓗᓂ ᑐᑭᓯᕋᐅᑎᓗᐅᖅᑐᒧᑦ ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᔪᓪᓗᓐᓂᑦ; ᐊᒻᒪᓗ
   (ᐱ) ᐊᑎᖓ, ᑐᕋᕈᑎᖓ, ᐅᖃᓚᐅᑎᖓᑕ ᓈᒻᒪᐅᑖ ᐊᓯᖏᓗ ᑐᑭᓯᒋᐊᕈᑏᑦ ᓇᒦᑉᐸᓐᓂᖓᓄᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᐱᔭᐅᔪᒪᔭᐅᑐᓐᓇᓇᐊᓐᓂᑦ ᐃᑲᔪᖅᑕᐅᑎᓪᓗᒍ;
8. ᖃᓪᓗᓈᑎᑐᑦ, ᐅᐃᓈᑎᑐᑦ, ᐃᓄᑦᑎᑐᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᓄᐃᓐᓇᖅᑐᓐ ᐅᖃᐅᓯᑦ ᐊᑐᖅᑕᐅᔪᓐᓇᖅᐳᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᓂᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᑭᐅᔾᔪᑎᓂᑦ ᐊᑐᖅᑕᐅᔪᓐᓇᖅᑐᑎᓪᓗ ᐊᓯᖏᓐᓄᑦ ᑎᑎᖅᑲᓄᑦ ᑐᓴᐅᒪᖅᑲᑎᑏᓐᓂᐅᔪᓂᓪᓗ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ.
9–1 ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎ ᑐᓂᔭᐅᒋᐊᖅᑲᖅᐳᖅ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᒪᕐᕉᒃ (2) ᐊᕐᕌᒍᒃ ᓄᓐᖑᐊᓂ ᐱᓂᕐᓗᓐᓂᕋᖅᑕᐅᔪᓄᑦ ᐊᖏᕈᒪᒥᑦ.
9 -2 ᑐᓂᓯᔪᖅᑲᖅᐸᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᒥ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᐅᖓᑖᓂ ᖃᓄᐃᑦᑐᒥᓂᐅᔪᒧᑦ ᐃᓱᓕᕝᕕᖓᓂ ᑭᖑᕙᐅᔨᔪᓄᑦ ᐅᖃᖅᓯᒪᓪᓗᓂ ᐃᓚᖓᓂ 23 ᐊᖏᕈᒪᒥᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑕ ᐋᖅᑮᒐᔭᖅᐳᑦ ᐅᓪᓗᖓᓂ ᐃᖅᑲᑐᖅᑕᐅᕕᐅᓂᐊᖅᑐᒥᑦ, ᐸᓯᔭᒃᓴᔪᖅ ᐊᖏᕈᑎᖅᑲᖏᑦᑉᐸᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᒧᑦ, ᑐᓴᖅᑎᑦᑎᓗᑎᒃ ᑕᒪᒃᑮᓐᓂᒃ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᒥᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᔪᒥᑦ.
(ᓂ) “ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᔪᑦ” ᑐᑭᖅᑲᖅᐳᖅ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᖅ ᐊᒻᒪᓗ ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᔪᖅ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᑭᓇᑐᐃᓐᓇᖅ ᓇᓗᓇᐃᖅᑕᐅᓯᒪᔪᖅ ᐃᓚᖓᓂ 28 *ᒪᓕᒐᕐᒥ*;
(ᓯ) “ᑎᑎᖅᑲᕐᑯᑏᑦ” ᑐᑭᖅᑲᖅᐳᖅ ᑎᑎᖅᑲᐃᑦ ᑕᒪᒃᑰᓐᓄᑦ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᖅ ᐊᒻᒪᓗ ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᔪᖅ. ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᓂᐊᕐᓗᑎᒃ ᐊᖏᖅᐸᑎᒃ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᓗᑎᒃ;
(ᓕ) “ᑭᐅᔪᑏᑦ” ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ “ᑭᐅᔪᑕᐅᔪᖅ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑕᐅᔪᒧᑦ” ᑐᑭᖅᑲᖅᐳᖅ ᑎᑎᖅᑲᐃᑦ ᑭᐅᔪᑕᐅᔪᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᒧᑦ ᑐᓂᔭᐅᔪᒧᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ.
(ᓗ) “ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᔪᖅ” ᑐᑭᖅᑲᖅᐳᖅ ᑭᓇᑐᐃᓐᓇᖅ ᑕᐃᔭᒥᓂᖅ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᒃᑯᑦ ᐱᓂᕐᓗᑦᑐᒥᓂᐅᓂᕋᖅᑕᖅ ᒪᓕᒐᕐᒥ.
(ᕕ) “ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑕ” ᑐᑭᖅᑲᖅᐳᖅ ᐊᑕᐅᔪᖅ ᐊᑕᐅᔪᐅᓐᖏᑦᑐᕐᓗᓐᓂᑦ ᐃᓚᒋᔭᐅᕐᑲᐅᔪᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓄᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᕕᐅᓂᐊᖅᑐᒥᑦ, ᐸᓯᔭᒃᓴᔪᖅ ᐊᖏᕈᑎᖅᑲᖏᑦᑉᐸᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᒧᑦ, ᑐᓴᖅᑎᑦᑎᓗᑎᒃ ᑕᒪᒃᑮᓐᓂᒃ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᒥᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᔪᒥᑦ.**
10. ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑕ ᑐᓴᖅᑎᑦᑎᔪᓐᓇᖅᐳᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᒥᑦ ᓇᒻᒥᓂᖅ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᑎᑎᖅᑲᓂᐊᖅᑲᒃᑯᑦ ᓇᓕᖅᑲᖅᑲᓇᐊᓕᒃᑯᑦ ᑐᔪᐃᓗᑎᑦ. ᑎᑎᖅᑲᓂᐊᖅᑲᒃᑯᑦ ᑐᔪᐃᐸᑕ ᓇᓕᖅᑲᑲᓇᐊᓕᒃᑯᑦ ᐅᓪᓗᖓ ᐊᑐᖅᑕᐅᒐᔭᖅᐳᖅ ᑎᑎᖅᑲᓂᐊᖅᑲᒃᑯᖅᑲᖓ **ᐅᓪᓗᒋᓗᓂᐅᒃ ᐊᖏᕈᑕᐅᕕᖓᑕ ᑲᓇᑕᒥ ᑎᑎᖅᑲᓂᐊᖅᑲᒃᑯᑦ** ᓴᖅᑭᒌᓕᕐᓗᓂ ᑲᓇᑕᒥ ᑎᑎᖅᑲᓂᐊᖅᑲᒃᑯᑦ ᖃᕋᓴᐅᔭᒃᑯᑦ ᓴᖅᑭᒌᖅᑎᑕᖏᒍᑦ.
11. ᑭᐅᒋᐊᖅᑲᖅᐳᑦ ᑎᑎᖅᑲᒧᑦ ᐅᓪᓗᐃᑦ 60 ᐃᓗᐊᓂ ᖃᐅᔨᒃᑲᖅᑕᐅᕈᖅᑎᓪᓗᒍ ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᔪᖅ.
12. ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᕐᓄᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᓂᑦ ᓴᐳᓐᓂᐊᖅᑎ ᐱᔭᕇᖅᓯᕐᑎᐊᕐᑯᔨᓗᓂ ᑐᒃᓯᕋᐅᒥᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᓇᓗᓇᐃᖅᓯᕐᑎᐊᕐᑯᔨᒍᓐᓇᖅᐳᖅ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᒥᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᑭᐅᔾᔪᑎᒥ ᑐᓂᓯᒋᐅᖅᑲᖅᑎᓇᒍ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ.
13. ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑕ ᑭᐅᒐᔭᖅᐳᖅ ᑎᑎᖅᑲᒃᑯᑦ ᑐᓂᔭᐅᓂᕋᓪᓗᑎᒃ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᓂᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᑭᐅᔾᔪᑎᓂᒃ ᑐᓂᓯᒐᔭᖅᑐᓂᓗ ᐸᓯᔭᒃᓴᕈᖅᑎ-ᑕᐅᔪᒧᑦ ᐊᒥᓱᓕᐅᖅᓯᒪᔪᒥᑦ ᑎᑎᖅᑲᒥᑦ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑑᑉ ᑎᑎᕋᖅᓯᒪᔭᖏᓐᓂᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᓂᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᖅ ᑐᓂᔭᐅᓪᓗᓂ ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᑉ ᑭᐅᔾᔪᑎᖓᓂ.
14-1 ᑐᒃᓯᕋᐊᑎᓕᐅᖅᑐᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᔪᑦ ᓇᓗᓇᐃᖅᓯᒋᐊᕐᑯᖅᐳᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᐊᓯᔭᕐᓂᖅᐸᑦ ᑐᕋᕈᑎᖓ ᐅᖃᓚᐅᑎᖓᑕᓗᓐᓂᑦ ᓈᒻᓴᐅᑎᖓ.
14-2 ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᖅ ᐊᒻᒪᓗ ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᔪᖅ ᑭᐅᕙᓪᓕᓗᐊᕐᖏᑉᐸᑎᒃ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᑭᖑᕙᖅᓯᐸᑕ, ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᑐᓴᖅᑎᑦᑎᔪᓐᓇᖅᐳᑦ ᑲᔪᓯᑎᑦᑎᒋᐊᕈᑕᐅᓂᐊᖅᐸᑕ ᑐᔪᐃᓗᑎᒃ ᑎᑎᖅᑲᓂᒃ ᑐᕋᕈᑎᖓᓂᒃ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᓂᒃ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᕕᐅᓂᐊᖅᑐᒥᑦ.
15. ᐅᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᖅ ᐊᒻᒪᓗ ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᔪᖅ ᑭᐅᕙᓪᓕᐊᖅᑎᑉᐸᑎᒃ ᑐᓴᖅᑎᑦᑎᔾᔪᑎᒧᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑕ ᐱᕐᑯᔭᖅᑲᖅᑐᑎᒃ ᒪᓕᑦᑐᒋᐊᓕᒻᒥᑦ ᐅᓪᓗᖓᓂ ᐃᓱᓕᕝᕕᖅᑲᖅᑐᒥᑦ ᐃᒪᐃᓐᓇᖅᑐᑎᒃ:
   (ᐃ) ᐅᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᒧᑦ ᑐᕋᖓᓯᐸᑦ, ᐋᖅᑕᐅᔪᓐᓇᖅᑐᖅ ᐊᑲᖅᓴᓐᖏᓐᓂᕋᕈᑎᖓ ᒪᓕᑦᑐᒍ ᐃᓚᖓ 24(3)(ᐃ) *ᒪᓕᒐᕐᒥ*; ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ
   (ᐱ) ᐸᓯᔭᒃᓴᓕᐊᖑᔪᒧᑦ ᑐᕋᖓᓯᐸᑦ ᐋᖅᑮᓗᑎᒃ ᐅᓪᓗᖓᓂ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᕕᒃᓴᖓᓂ ᑐᓴᖅᑎᑦᑎᔾᔪᑕᐅᓯᖓᓪᓗᓂ ᐸᓯᔭᒃᓴᓕᐊᒧᑦ.
**16. ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑕ ᐊᔪᓐᓇᖏᑎᑦᑎᔪᓐᓇᖅᐳᑦ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᒥᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐸᓯᔭᒃᓴᐅᔪᒥᑦ ᐊᓯᔾᔨᕐᑯᔨᔪᑎᒃ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᐅᖓᕙᓪᓕᐊᖅᑐᔪᑎᒃ, ᖃᓄᓪᓕᒋᐊᖅᑕᐅᕐᑯᔨᔪᑎᒃ ᐅᓪᓗᐊᓂ ᐊᑐᕐᓗᑎᒃ ᑖᒃᑯᓂᖓ ᒪᓕᒐᕐᓂᑦ, ᑕᒪᒃᑮᒃ ᐊᖏᖅᑲᑎᑏᑦᑉᐸᒋᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᖅᐸᑎᒃ ᐅᖅᐸᑎᒃ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎ

ᐱᑐᐃᓐᓇᐃᓐᖏᑦᑐᒃᑯᑦ ᐋᖅᑮᒋᐊᕈᑏᑦ

18. ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᖅ ᓇᓗᓇᐃᖅᓯᒋᐊᖅᑲᕋᔭᖅᐳᖅ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎ-ᓕᐅᕐᓂᖅᐸᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᐅᒧᑦ ᐊᑐᕐᓗᓂ ᐃᓚᖓᓂ 39 ᐊᒻᒪᓗ 40 ᐊᖏᕈᒻᒥᑦ ᑐᓂᓯᒋᐊᖅᑲᖅᑐᓂᓗ ᑎᑎᖅᑲᒥᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᓂᒥᓂᖓᓄᑦ, ᓱᒪᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕ-ᐅᓐᓂᕐᒪᖔᖅ ᐊᒻᒪᓗ ᖃᓄᐃᑦᑯᔭᐅᓯᒪᒻᒪᖔᖅ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᒃᑯᑦ.

ᐃᓱᒪᓕᐊᖏᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ

19. ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᑎᑎᕋᕋᔭᖅᐳᖅ ᑐᓂᓯᓗᓂᓗ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᔪᒃᓴᓄᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐅᔾᔪᑎᒥ ᑎᑎᖅᑲᒃᑯᑦ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᑕᐅᓚᐅᖅᑐᓕᒫᓄᑦ ᒪᓕᑦᑐᑎᒃ ᐃᓚᖏᓐᓂᑦ 4 ᐅᕝᕙᓘᓐᓃᑦ 5 ᒪᓕᒐᕐᒥ.

ᐋᖅᑮᓂᕐᒧᑦ ᐊᑐᖅᑕᐅᓱᑦ

20. ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᐋᖅᑮᒐᓱᐊᕆᐊᖅᑲᖅᐳᑦ ᖃᓄᐃᓐᓂᕋᕈᑕᐅᔪᓂᑦ ᑎᑎᕋᖅᓯᒪᔪᓂᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᑎᑦᑎᔾᔪᑎᓂᑦ ᖃᓄᖅᑑᕐᓗᑎᒃ ᖃᓄᓕᒫᖅ ᐋᖅᑭᒃᓱᐃᑎᑦᑎᓗᑎᒃ ᐊᖏᕈᑕᐅᔪᓐᓇᑐᐊᖅᐸᑦ.
21. ᐃᖅᑲᑐᖅᑕᐅᔪᒃᓴᓕᒫᑦ ᖃᓄᐃᒍᑕᒥᓂᕐᒧᑦ ᐃᑲᔪᖅᑕᐅᔪᒪᔪᓐᓇᖅᐳᑦ ᐊᑭᓕᖅᑕᐅᓱᐊᖅᑲᖅᑐᒋᔭᐅᐸᑦᑕ ᐊᑭᓕᖅᑕᐅᓱᐊᖅᑲᖅᐸᑕᓗ ᐊᑭᓕᖅᑕᐅᕐᑯᔭᐅᐸᑦᑕᓗᓐᓂᑦ ᐃᓱᒪᖅᓱᑕᐅᕗᖅ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᐃᓚᓕᐅᔭᐅᕐᑯᓇᑎᑦ ᐋᖅᑭᓇᓱᐊᖅᑎᑦᓗᑎᑦ ᑕᕝᕙᐅᑎᑦᑕᕐᓂᕐᒧᑦ ᐅᑯᓂᖓ ᐊᖏᕈᑎᖅᑲᕐᓂᕋᖅᑕᐅᕗᑦ:
(ᐃ) ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᓂᑦ ᑲᓐᖑᓇᖅᑑᑎᑕᐅᒻᒪᑕ ᑕᐃᒃᑯᓄᖓ ᐃᖅᑲᑐᖅᑕᐅᔪᓄᑦ ᐊᓯᖏᓐᓄᑦᓗ ᓴᖅᑭᕐᕕᐅᔪᒥᓂᕐᓄᑦ ᐊᓯᖏᓐᓄᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᓂ-ᐅᓴᔪᑦ ᐋᖅᑮᒐᓱᐊᕐᓂᖏᓐᓂᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐊᑐᖅᑕᐅᓱᐊᖅᑲᕋᑎᒃ ᐊᓯᖏᓐᓂ ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᓂᐅᔪᓂᑦ ᓇᐅᒃᑯᑐᐃᓐᓇᖅ ᓴᖅᑭᖅᑐᒥᓂᐅᔪᓂᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᒥᑦ.
(ᐱ) ᓴᖅᑮᑎᖅᑲᖅᐳᑦ ᐃᓗᓐᓇᓕᒫᖏᓐᓂᑦ ᑕᕝᕙᓐᓂᖓᔪᓂᑦ ᑐᑭᓯᒋᐊᕈᑎᓂᑦ, ᑎᑎᖅᑲᖅᑕᑦ , ᑎᑎᕋᖅᑲᑦᑕᐅᓂᖏᓐᓄᑦ ᐱᒻᒪᐅᓂᐊᖅᑐᒋᔭᐅᔪᓂᑦ ᑕᒪᒃᑮᓐᓄᑦ ᐊᖏᑕᐅᔪᓐᓇᖅᑐᒥᑦ ᓴᖅᑭᓚᐅᖅᑐᓂᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᔾᔪᑎᒥᑦ.
(ᑎ) ᐊᖏᕈᑎᓕᐊᖑᔪᖅ ᑕᐃᑲᓐᖓᖅ ᐋᖅᑮᓇᓱᐊᖅᓂᐅᔪᒥᑦ ᐱᓕᕆᐊᖑᔪᒥᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᖁᒥᕐᕈᔭᐅᒋᐊᖅᑲᕋᔭᖅᑐᓂᓗ ᑖᒃᑯᓐᖓ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ.
(ᑭ) ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᐊᖏᕈᑎᓕᐊᖑᔪᖅᑕᐅᔪᓂᑦ ᖃᓄᐃᓐᓂᕋᕈᑕᐅᔪᓂᑦ ᑎᑎᕋᖅᓯᒪᔪᓂᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᓂᑦ ᖃᓄᖅᑑᕐᓗᑎᒃ ᖃᓄᓕᒫᖅ ᐋᖅᑭᒃᓱᐃᑎᑦᑎᓗᑎᒃ ᐊᖏᕈᑕᐅᓇᓐᓇᑐᐊᖅᐸᑦ.
21. ᐃᖅᑲᑐᖅᑕᐅᔪᒃᓴᓕᒫᑦ ᖃᓄᐃᒍᑕᒥᓂᕐᒧᑦ ᐃᑲᔪᖅᑕᐅᔪᒪᔪᓐᓇᖅᐳᑦ ᐊᑭᓕᖅᑕᐅᓱᐊᖅᑲᖅᑐᒋᔭᐅᐸᑦᑕ ᐊᑭᓕᖅᑕᐅᓱᐊᖅᑲᖅᐸᑕᓗ ᐊᑭᓕᖅᑕᐅᕐᑯᔭᐅᐸᑦᑕᓗᓐᓂᑦ ᐃᓱᒪᖅᓱᑕᐅᕗᖅ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᐃᓚᓕᐅᔭᐅᕐᑯᓇᑎᑦ ᐋᖅᑮᓇᓱᐊᖅᑎᑦᓗᑎᑦ ᑕᕝᕙᐅᑎᑦᑕᕐᓂᕐᒧᑦ

ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᓐᓂᑦ

35-1 ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᓐᓂᑦ ᐅᖃᐅᓯᒃᑯᑦ ᐊᑐᖅᑕᐅᒋᐊᖃᖅᐳᑦ ᑭᓯᐊᓂ ᐊᓯᐊᒍᑦ ᐊᑐᕈᔨᒍᑎᒃ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᐅᑯᐊ ᐊᑐᖅᑕᐅᖕᒑᕈᓐᓇᖅᑐᑎᒃ ᒥᐅᓂᖓ, ᖃᖓᐅᓂᖓ, ᖃᓄᖅ ᐊᐅᓚᑕᐅᓂᖓ, ᐃᓚᓕᐅᑎᑦᓗ ᒍ ᐅᖃᓚᖃᑎᒌᓐᓂᖅ, ᐅᖃᓚᐅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᖃᑎᒌᓐᓂᖅ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᑕᑯᔅᓴᐅᑦᑕᐅᑎᒋᔪᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᖃᑎᒌᓐᓂᖅ, ᑲᑎᒪᔨᑦ ᑕᐃᒪᐃᖁᔨᑉᐸᑦ ᑐᓴᖅᑎᕋᑎᔨᐅᔪᒍᑦ ᑕᒪᒃᑰᓐᓄᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᓂᐊᖅᑑᓐᓄᒃ.

35-2 ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᓴᖅᑮᔪᓐᓇᖅᐳᑦ ᑕᖅᑲᒃᑯᓄᖓ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᔪᖅᑲᓛᖅᑎᑦᓗᒍ ᓈᒻᒪᒋᔭᐅᔪᒃᑯᑦ ᐊᑐᕐᓗᑎᒃ.

36. ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᓂᐊᖅᑐᑦ ᐅᐸᓐᖏᓐᓇᖅᐸᑦ ᖃᐃᖅᑯᔭᐅᓯᒪᒐᓗᐊᖅᑐᓂ, ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᑲᔪᓯᑎᑦᑎᔪᓐᓇᖅᐳᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᓐᓇᕐᒥᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᓂᐊᖅᑐᑦ ᑕᕝᕙᐅᓐᖏᒃᑲᓗᐊᖅᑎᑦᓗᒋᑦ ᐃᓱᒪᓕᐅᕐᓗᑎᑦᓗ ᐊᒻᒪᓗ ᖃᓄᐃᕐᑯᔭᐅᕐᓗᑎᒃ ᒪᓕᑦᓗᑎᒃ ᖃᐅᔨᔪᑎᐅᔪᓂᑦ ᑕᑯᓐᓈᖅᑐᒥᓂᕐᓂᑦ ᕿᒪᑕᒥᓂᕐᓂᑦᓗᓐᓂᑦ ᖃᐅᔨᔪᑕᐅᔪᓐᓇᖅᑐᓂᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᕐᓇᐅᔪᒥᑦ.

37. ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᓐᓂᑦ ᐅᐸᑦᑕᐅᔪᓐᓇᖅᐳᑦ ᑕᖅᑲᒃᑯᓄᖓ ᑭᓯᐊᓂ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᑐᓴᖅᑯᔨᓐᖏᑦᐸᑦ ᓇᒻᒥᓂᖅ **ᐃᓱᒪᒋᔭᕐᒥᒍᑦ** ᐸᕐᓇᐅᑎᒥᒍᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎᓕᐅᖅᑐᖅᐸᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᕋᖅᓴᐅᔪᓂᑦ, ᐃᓱᒪᓕᐅᖅᐸᑦ ᑕᖅᑲᒃᑯᐊ ᑐᓴᖅᑯᔭᐅᒐᑎᒃ ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᓐᓇᕐᒥᑦ.

38. ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᓐᓂᑦ ᑎᑎᕋᖅᑕᐅᒐᔭᕐᖏᓚᑦ ᑭᓯᐊᓂ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᑎᓕᓯᐸᑦ ᐅᕝᕙᓗ ᐃᖅᑲᑐᖅᑕᐅᔪᑦ ᐊᕐᖏᑕᐅᔪᓐᓇᖅᑐᒃᑯᑦ ᐋᖅᑮᐸᑦ ᓇᒻᒥᓂᖅ ᐊᑭᓐᓗᑎᒃ ᑎᑎᕋᖅᑕᐅᓂᐊᕐᓂᖏᓐᓄᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᓇᕿᑦᑕᖅᑕᐅᓂᐊᕐᓂᖏᓐᓄᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᓐᓇᐅᔪᓄᑦ ᑐᓂᓯᓗᑎᓪᓗ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᐊᒥᓱᓕᐅᖅᓯᒪᔪᒥᑦ ᑐᓂᐅᓗᑎᓪᓗ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᖅᑲᐅᔪᑦ.

39. ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᑕᐃᑲᓂ ᓯᕗᖅᖓᒍᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᓐᓇᐅᓂᐊᖅᑐᒥ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᓐᓇᕐᒥ ᖃᓄᖅ ᐊᐅᓚᔾᔪᓯᖃᕐᓂᐊᕐᒪᖔᑕ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᓱᓕᕝᕙᓐᖏᓪᓗᑎᒃ ᐊᐱᕆᔪᓐᓇᖅᐳᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᓂᐊᖅᑐᑦ ᑎᑎᕋᖅᑯᔭᐅᓗᑎᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᑐᓂᓯᖅᑯᔭᐅᓗᑎᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᔨᐅᔪᓄᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᓚᐅᖅᑲᖅᑎᓐᓇᕐᒥᑦ, ᖃᐃᖅᑯᔨᒍᓐᓇᖅᑐᑎᒃ ᑭᓇᑐᐃᓐᓇᕐᒥᑦ ᑕᑯᓐᓇᖅᑐᒥᓂᕐᓂᑦ, ᑎᑎᖅᑲᓂᒃ ᓴᖅᑮᔪᓐᓇᖅᑐᑎᒃ, ᑎᑎᕋᖅᓯᒪᔪᓂᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᑕᐃᑲᓂᖓ ᐊᑐᓕᕈᑦᐅᔪᓂᑦ ᐊᑐᖅᑐᑦ ᑎᑎᕋᖅᑯᔭᐅᓗᑎᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᔨᐅᔪᓄᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᓚᐅᖅᑲᖅᑎᓐᓇᕐᒥᑦ ᑕᑯᓐᓇᖅᑐᒥᓂᕐᓂᑦ, ᑎᑎᖅᑲᓂᒃ ᓴᖅᑮᔪᓐᓇᖅᑐᑎᒃ, ᑎᑎᕋᖅᓯᒪᔪᓂᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᑕᐃᑲᑯᓂᖓ ᐊᑐᓕᕈᑦᐅᔪᓂᑦ ᓱᓕᕗᖅᖓᕈᑎᓂᒃ ᐊᒻᒪᓗ ᐊᖏᖅᑎᕋᑎᔨᐊᑎᓂᒃ.

40. ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᑐᕈᒧᐊᖅᑎᕋᑎᔪᓐᓇᖅᐳᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᖃᓄᐃᕐᑯᔨᒍᓐᓇᖅᐳᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᓂᐊᖅᑐᓄᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᑕᖅᑲᒃᑯᓄᖓ ᐅᐸᖅᑕᐅᓯᒪᔪᓄᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᔪᖅᑲᖅᑎᓪᓗᒍ ᑕᐃᒪᐃᒋᐊᖅᑲᖅᑐᒋᒍᑎᒃ ᐅᓚᑦᑎᕋᑎᐊᕈᓐᓇᕐᑯᓪᓗᒋᑦ ᑲᔪᓯᑎᑕᐅᔪᓂᑦ.

41. ᑭᓯᐊᓂ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᐃᓱᒪᓕᐅᖅᐸᑦ ᐱᓕᕆᐊᖅᑲᕈᒪᓐᖏᓐᓂᕐᕋᕐᓗᑎᒃ **ᑐᓴᑎᖅᑐᑎᑦᑎᔾᔪᑎᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᓂᖅᑕᖅᑲᕆᐊᖅᑲᕋᔭᖅᐳᖅ ᐅᑦᓗᐃᑦ 120 ᐃᓗᐊᓂ ᓯᕗᖅᖓᒍᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᔪᖅᑲᓂᐊᖅᑎᑦᓗᒍ** ᑲᑎᒪᖅᑯᔨᓗᑎᒃ.

ᐃᓱᒪᓕᐊᖏᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᖃᓄᐃᕐᑯᔨᓂᖏᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ

42. ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᑕᐅᔪᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᐊᑐᖅᑯᔭᐅᔪᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᐊᑐᓕᓱᖑᕗᑦ ᐅᓪᓗᖓᓂ ᓴᖅᑭᑕᐅᑎᓪᓗᒍ ᐊᓱᐊᒎᕈᓐᓇᖅᑐᓂ ᑭᓯᐊᓂ ᓇᓗᓇᐃᖅᑕᐅᖅᑳᖅᑎᓪᓗᒍ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ.

43. ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᑦ ᐃᓱᒪᓕᐅᕈᓐᓇᖅᐳᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐊᑐᓕᖅᑯᔭᐅᕈᓐᓇᖅᐳᑦ ᐊᑎᓕᐅᖅᑕᖅᑳᖅᑐᓂᒃ ᐃᓚᒋᔭᐅᖅᑲᑕᐅᔪᓄᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ.

44. ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᓴᐳᓐᓂᐊᖅᑎ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᐊᐅᓚᑦᑎᔾᔪᑦ ᑐᑭᒧᐊᖅᑎᖓ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᐃᒪᐃᒍᓐᓇᖅᐳᑦ, ᐊᑎᓕᐅᖅᑳᓚᐅᔪᓗᑎᒃ ᐊᑐᖅᑕᐅᔪᓐᓇᖅᑐᓂᒃ ᐊᒥᓱᓕᐅᖅᓯᒪᔪᓂᑦ ᑎᑎᖅᑲᓂᒃ ᐃᖅᑲᖅᑐᐃᔪᖅᑲᖅᑎᓪᓗᒍ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᐊᑐᖅᑕᐅᔪᓐᓇᕐᓗᑎᒃ ᐊᒥᓱᓕᐅᖅᓯᒪᔪᓐᖏᑦᑐᑎᑦ ᑕᕝᕙᓗᐊᑎᑦ.

45. ᑕᒻᒪᖅᓯᒪᔪᑦ ᖃᕋᓴᐅᔭᒃᑯᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᑎᑎᕋᖅᑕᐅᑎᓪᓗᒋᑦ ᐃᓱᓕᐊᒥᑦ ᐊᑐᖅᑯᔭᓕᐊᒥᓪᓗᓐᓂᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᓇᒻᒥᓂᖅ ᒨᓴᓕᐊᒥᒍᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᑐᒃᓯᕋᐅᑎ-ᓕᐅᖅᑐᖅᑎᓪᓗᒍ.

ᑎᑎᖅᑲᓂᒃ ᑐᓂᓯᓂᖅ

46. ᑭᓯᐊᓂ ᐊᓯᐊᒍᑦ ᓇᓗᓇᐃᖅᑕᐅᓯᒪᔪᑦ ᑖᒃᑯᓇᓂ ᐊᑐᐊᒐᔭᓂᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᐊᕐᖏᕈᑕᐅᓯᒪᔪᓂᑦ ᑕᒪᒃᑮᓐᓄᑦ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔪᒍᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐸᔨᒃᓴᓕᐊᒍᑦ, ᑭᓯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᑐᓂᔭᐅᕆᐊᓖᑦ ᓇᒻᒥᓂᖅ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᑎᑎᖅᑲᐃᑦ ᑐᓂᔭᐅᕆᐊᓖᑦ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᐃᖅᑲᖅᑕᐅᓂᐊᖅᑑᓐᓄᑦ ᓇᒻᒥᓂᖅ ᑐᓂᓯᓗᑎᓪᓗᒍ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᓴᐳᓐᓂᐊᖅᑎ ᐅᕝᕙᓘᓐᓂᑦ ᐊᐅᓚᑦᑎᔾᔪᑦ ᑐᑭᒧᐊᖅᑎᖓ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᐃᒪᐃᒍᓐᓇᖅᐳᑦ, ᐃᒪᐃᑎᑦᑎᓗᑎᓪᓗᓐᓂᑦ ᐅᖃᐅᓯᒃᑯᑦ ᑐᓴᖅᑎᑦᑎᓗᑎᓪᓗᓐᓂᑦ ᐃᖅᑲᖅᑐᖅᑕᐅᔪᒃᓴᓂᑦ ᐅᖃᓚᐅᑎᒃᑯᑦ.

48. ᓇᓕᐊᑐᐃᓐᓇᖅ ᖃᐅᔨᒃᑲᐃᔾᔪᑎᓕᐅᖅᑐᖅ ᐅᕝᕙᓗ ᐸᓯᔭᒃᓴᓕᐊᖅ ᑕᐃᒪᐃᕐᑯᔭᐅᒍᑎᒃ ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑲᑎᒪᔨᖏᓐᓄᑦ ᓱᓕᕗᖅᖓᕈᑎᓕᐅᖅᐸᑎᒃ ᐱᔨᓯᖅᑕᐅᓂᖏᓐᓄᑦ ᐊᖏᖅᑕᐅᓯᒪᓗᑎᒃ ᐱᒋᐊᖃᖅᐳᑦ.

ᐃᓄᐃᑦ ᐃᓕᖅᑯᓯᖓᑦ ᐊᒻᒪᓗ ᐅᐸᐱᓇᔭᖏᑦ

49. ᑕᐃᒪᐃᒋᐊᖃᕋᐃᒻᒪᑕ, ᑕᒪᒃᑯᐊ ᐊᑐᐊᒐᐃᑦ ᑐᑭᓕᐅᖅᑕᐅᔪᓐᓇᖅᐳᑦ ᐃᓕᑕᖅᓯᓗᑎᒃ ᐱᑐᐃᓐᓇᐅᓐᖏᑦᑕᑐᒃᑯᑦ ᓴᖅᑮᓗᑎᒃ ᐱᔾᔪᑎᑦᓗᑎᑦ ᐃᓄᐃᑦ ᐃᓅᓯᖏᓐᓂᑦ ᐃᓕᖅᑯᓯᖓᒍᑦ.

ᐃᓚᖓ 4:

ᐊᔾᔨᒌᙱᑦᑑᑎᓂ ᐅᖃᓕᒫᒐᕐᓂ ᐱᑕᖃᐅᕐᐳᖅ ᐱᔪᒪᓐᓂᕈᔾᔪ: ᑕᒪᕐᒥ ᐅᖃᓕᒫᒐᐃ ᐃᓄᒃᑎᑐᑦ, ᖃᑦᓗᓈᑎᑐᑦ, ᐅᐃᓈᑎᑐᑦ ᐊᒻᒪ ᐃᓄᐃᓐᓇᖅᑐᓐ ᑎᑎᕋᖅᑕᐅᓯᒪᔪᑦ.

ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᒪᓕᒐᖓ
ᓄᓇᕗᑦ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᑦ ᑭᑦᓕᓯᓂᐊᖅᑎᒃᑯᑦ ᑐᓴᐅᒪᔭᐅᕐᑯᔭᖏᑦ
ᐱᓕᕆᐊᖃᖅᑎᑕᐅᓕᖅᑎᕋᑎᓂᖅ
ᒪᓕᒐᒃᓴᐃᑦ ᐱᓕᕆᕙᑦᓕᐊᓂᕐᒧᑦ

ᐊᑦᓚᕝᕕᑦᑕ ᑐᕌᕈᑎᖏᑦ:

ᐅᖄᓚᐅᑎᒃᑯᑦ
ᐊᑭᖃᓐᖏᑦᑐᖅ 1-866-413-6478
1-867-925-8447

ᓱᒃᑲᔪᒃᑯᑦ
ᐊᑭᖃᙱᑦᑐᖅ 1-888-220-1011

ᖃᕋᓴᐅᔭᒃᑯᑦ
Nunavuthumanrights@gov.nu.ca

ᑎᑎᖅᑲᓂᐊᕐᕕᒃᑯᑦ ᓴᑦᓕᓄᑦ:
Nunavut Human Rights Tribunal
P.O. Box 15
Coral Harbour, NU
X0A 0C0

ᖃᕋᓴᐅᔭᒃᑯᑦ ᖃᐅᔨᒋᐊᖅᑎᒍᑦ:
www.nhrt.ca

Letter of Transmittal

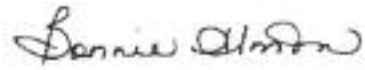
October 21, 2014

The Honourable Paul Okalik
Minister of Justice
Legislative Assembly
PO Box 1200
Iqaluit, NU X0A 0H0

Sir

It is with great pleasure that I present you, the Minister responsible for the Administration of the *Nunavut Human Rights Act*, the seventh annual report of the Nunavut Human Rights Tribunal for the fiscal year ending March 31st, 2014.

Respectfully submitted by



Bonnie Almon
Chair

Table of Contents

Message from Chair 1
What is the *Nunavut Human Rights Act*? 2
What does it mean to discriminate? 2
What is a Tribunal? 2
What do I do if I think my human rights have been violated? 3
How do I file an alleged act of discrimination? 3
What is a "Human Rights Officer"? 4
What happens after I file my Notification? 4
How many inquiries and notifications has the Tribunal received? 5
Where are the alleged Acts of discrimination occurring? 7
What types of discrimination are being filed? 9
Other Observations 10
Other Activities 10
Financial Information 11
Appendicies
Notification Process 14
NHRT Organizational Chart 15
Rules of Procedure 16
Available Publications 19
Contact Information 19

Message from the Chair

The *Nunavut Human Rights Act* came into force on November 4th, 2004. The *Act* established the Tribunal as a direct access human rights model. I am happy to present our seventh annual report for the period commencing April 1, 2013 and concluding on March 31, 2014.

During this reporting period, one new member was appointed to the Tribunal to retain full membership. We welcome Ms. Maureen Doherty as our newest member who will be representing the Kivalliq region.

As the Nunavut Human Rights Tribunal approaches its 10th anniversary (in 2014), it is a good time to reflect on developments with respect to human rights in Nunavut.

Each year since it opened its doors, the Tribunal has received many inquiries (questions about rights and responsibilities under the *Nunavut Human Rights Act*) and Notifications (claims of discrimination or harassment under The *Act*). In recent years, human rights inquiries and Notifications have been on the rise with this trend continuing in 2013-2014.

While the Notifications that are being filed with the Tribunal are increasingly more complex, the Tribunal continues to resolve many cases each year using its mediation process and through decisions made by Tribunal members. While there were no public hearings in this reporting period, a number of Part 4 decisions (decisions on whether to dismiss or continue a Notification) were issued in 2013-2014. These decisions dealt with allegations of sexual harassment, failure to accommodate persons with disabilities, family status discrimination, pregnancy discrimination and discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity to name just a few. This November marks the 10th anniversary of the *Nunavut Human Rights Act*. Over the past 10 years, the Nunavut Human Rights Tribunal has dealt with numerous human rights cases through mediation.

The Tribunal has a robust voluntary mediation process whereby, the parties involved in a Notification may elect to engage in facilitated discussions toward resolving the issues raised by a Notification under the *Nunavut Human Rights Act*. Over the past 10 years, the Tribunal has been successful in resolving a great majority of these cases to the satisfaction of the parties, while ensuring that the specific human rights and public interests are central to the resolutions. Where mediation is successful, a public hearing to resolve the Notification is not required. This success has resulted in an overall low number of public hearings.

The NHRT continues to work to increase awareness about the *Nunavut Human Rights Act* and how to contact the Tribunal if a person feels that his or her human rights have been violated. Along with public awareness the Tribunal continues working toward the publishing of information on our Part 4 Decisions. As well, we are committed to providing a fair and timely adjudication of human rights disputes in the territory.

As we reflect back on the previous decade, we are pleased to note that the Tribunal's early consultation with community elders (primarily in Igloolik), which revealed a clear IQ link to the mediated resolution of conflicts between community members, has become a major strength in our ability to facilitate the resolution of human rights disputes.

Bonnie Almon
Chair

For the past 10 years Bonnie Almon has lived and worked in Nunavut. She has been a Justice of the Peace and Coroner for the territory since 2010. She has served on several boards and committees throughout the territory taking a special interest in the area of human rights. Bonnie has a Bachelor's Degree in Social Work and is now a Regional Director of Addiction Services.

ᓄᓇᕗᒻᒥ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᒃ ᑭᒡᓕᓯᓂᐊᖅᑎᑦ
Nunavut Human Rights Tribunal
Nunavunmi Inungnut Pitqutigiyauyunut Ihuaqhaiyiit
Tribunal des droits de la personne du Nunavut

nhrt.ca

WHAT IS THE *NUNAVUT HUMAN RIGHTS ACT?*

The *Nunavut Human Rights Act* is an *Act* that was passed into law by the Legislative Assembly to provide all people of Nunavut with the guarantee that they shall have an equal opportunity to enjoy a full and productive life. It places responsibility on Government, all public agencies, boards and commissions and persons in Nunavut to fulfill this guarantee by not engaging in discrimination and harrassment. Failure to treat equally opportunity is subject to the provisions set forth in the *Act*.

Application of the *Act* is to be done within the IQ framework. The *Act* does not add or take away protections provided for in the Nunavut Land Claims Agreement.

The *Act* makes it against the law for any person(s), agency, business or government to unlawfully discriminate against any person in Nunavut.

WHAT DOES IT MEAN TO DISCRIMINATE?

To unlawfully discriminate is to deny benefits or impose burdens, obligations or disadvantages on persons or groups of people who have any one of the characteristics mentioned in s. 7(1) of the *Act*. The *Act* does not allow discrimination in the provision of services, goods or facilities or in the hiring of people or employment.

Here are two examples:

- A young woman is not hired for the job because she is pregnant (discrimination on the basis of sex and gender)
- A hotel refuses to provide a room to a single mother with two children. (discrimination on the basis of family status)

The *Act* does not allow discrimination in certain areas such as:

- While people are looking for work or at work;
- Obtaining or maintaining a membership in an employee's organization;
- Accessing goods, services, facilities or contracts that are available to the general public;
- Renting or attempting to rent any residential or commercial building; and
- Lastly, publishing or displaying information or written material.

The *Act* protects people from unequal treatment based on grounds or personal characteristics that are listed in the *Act*.

The 17 grounds are grouped as follows:

- Race, colour, ancestry, ethnic origin, citizenship and place of origin are five grounds closely related to the person's cultural identity.
- Religion and creed
- Age
- Disability
- Sex, and sexual orientation
- Marital and family status
- Pregnancy (includes adoption of a child by a man or woman)
- Lawful source of income
- A conviction for which a pardon has been granted.

It is unlawful to harass anyone based on any one of the prohibited grounds. Harassment is "unwelcome" comments or conduct.

The *Act* established a Tribunal to administer and make decisions under The *Act*. The Tribunal is made up of five individuals (or members) who are each appointed for a four-year term. As of March 31st, 2014, the Tribunal consisted of members Bonnie Almon (Chair), Alan Weeks (Vice-Chair), Jessica Lott Thompson, Ookalik Curley and Maureen Doherty.

WHAT IS A TRIBUNAL?

The word *"Tribunal"* is borrowed from a Latin word, *tribunus*, meaning "magistrate" or "head of a tribe". Tribunals in Canada are *persons or groups of persons* created by legislation to administer laws that are within the authority of the legislative body of a "government".

A Tribunal is established according to the legislation and gets its authority and "power to act" from that legislation. The Nunavut Human Rights Tribunal's authority and power to act is set forth in the *Nunavut Human Rights Act.*

Tribunals are different from "Boards" and "Agencies" established by legislation because of their "adjudicative" role. To adjudicate is to "judge" or "decide". Having an adjudicative role also means that decisions must be made in a certain way, i.e. by following certain legal rules and principles, including the Principles of Fundamental Justice.

Because human rights are part of the "supreme law of Canada", legislation that protects and enforces human rights in provinces and territories is referred to as "quasi-constitutional" law. "Quasi" simply means "as if it were" constitutional law.

The effect of human rights law being "quasi-constitutional" is that it is treated as extremely important law, law that is remedial in nature (law that is intended to correct wrongs rather than punish) and law that will be interpreted liberally so as to achieve its purposes, e.g. the purpose(s) set out in the Preamble to the the *Human Rights Act*. It also means that in most situations, The *Act* will take precedence over other territorial laws.

Maureen Doherty is Coordinator of Community Programs Kivalliq for Nunavut Arctic College. She holds a Master of Adult Education and has worked in the field of adult education for many years since her arrival north in 1983. Maureen served as a Justice of the Peace in the Baffin Region and was Executive Director of Qulliit Nunavut Status of Women. She has been active in the Women's, Human Rights, Disability and Pride Committees within the Public Service Alliance of Canada. A longtime resident of Nunavut, she has lived in Kimmirut, Arctic Bay, Nanisivik, Iqaluit, Igloolik and Rankin Inlet. Maureen served on the Steering Committee for the creation of the Nunavut Human Rights Act

The Nunavut Human Rights Tribunal is a direct access model unlike its counterparts in other territories and provinces which have commissions. The only other direct access Tribunals are in British Columbia and Ontario. The direct access model means that the Tribunal makes all the decisions on matters before it. Staff are to provide information to the public on procedures and assist Applicants in completing Notifications. "Notifications" are documents completed by Applicants which start legal proceedings before the Tribunal.

The Tribunal is the decision maker at all stages of proceedings defined under the *Act*. Tribunal members are to be independent of their appointers (the Government of Nunavut) and impartial (without favor to anyone) in all proceedings before the Tribunal.

WHAT DO I DO IF I THINK MY HUMAN RIGHTS HAVE BEEN VIOLATED?

An individual should contact the Nunavut Human Rights Tribunal Office, located in Coral Harbour to request information and a form to complete.

If you can answer **YES** to all of the following questions, you should consider filing a Notification:

- Did the events occur within the last two years? (exceptions can be made)
- Did they occur within Nunavut?
- Did they occur while seeking a service other than from a bank, airline, RCMP, a Federal government department such as Human Resources Canada or Aboriginal Affairs and Northern Development Canada?
- Was the denial of a benefit or creation of a burden, obligation or disadvantage related to one or more than one of the 17 grounds listed above?

An individual should consider getting legal advice and representation from a lawyer or the Nunavut Legal Services Board.

HOW DO I FILE AN ALLEGED ACT OF DISCRIMINATION?

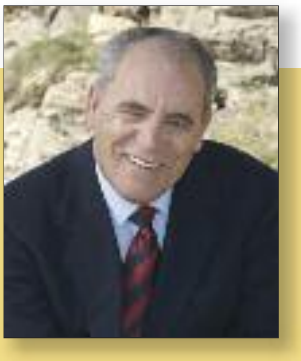
A Notification form will need to be completed. Forms are available upon request from the Tribunal Office. A Notification is a form or application that must be completed by the person who says he or she has been discriminated against. This person is called the Applicant. The form can be completed orally or in writing. It can be mailed, faxed, or emailed to the office in any of the four official languages to the attention of the Tribunal Executive Director. Some questions found in a Notification are :

- Who did it?
- What happened?
- Is it still occurring?
- Who else knows about it or saw it?
- How were you affected?
- What would make it right?

The Notification can also be filed orally. In addition the Notification can be filed on behalf of an Applicant with her or his informed consent. Any documentation that will support the application may be attached to the Notification. Again: whenever possible, we suggest that you seek the services of a lawyer. You may also have other persons in your family or community to assist you in communicating with our office.

The individual(s) or organization(s) named in the Notification as allegedly committing the act of discrimination is known as the **Respondent**. All people and/or organization listed in both the Notification and Reply are known as the **Parties**.

Alan Weeks was born, raised and educated in Nova Scotia. He graduated from NSCC with a Diploma in Social Work. In Nova Scotia, he was a Justice of the Peace for 11 years, a Probation Officer, Child Protection Caseworker and adjudicator for the Workers' Compensation Board. Alan has been living in the North now for three years and is involved with the community. He is the Vice-Chair of the Iqaluit District Education Authority.



WHAT IS A "HUMAN RIGHTS OFFICER"?

The first person that you speak to in the Nunavut Human Rights Tribunal Office is likely to be a Human Rights Officer. Human Rights Officers help you understand the practices and procedures set out in the *Act*, how to file Notifications and to make referrals to other agencies if necessary. They will also look after any special needs that parties may have, e.g. interpreter services. Anything that is said to a Human Rights Officer or the Executive Director is confidential.

WHAT HAPPENS AFTER I FILE MY NOTIFICATION?

The Tribunal Executive Director will review the Notification to ensure that all or enough information has been provided such as:

- contact information for the Applicant and Respondent has been provided;
- the document is signed;
- the grounds of discrimination are indicated; and
- all details of the incident are provided from beginning to end.

A copy of the Notification is sent to the person(s) or organization(s) listed as the Respondent in the Notification. The Respondent has the right to reply to a Notification. The Respondent should complete a Reply to Notification form and return it to the Tribunal Office. The Respondent has 60 days to file a Reply. Upon receiving the Reply, a copy is forwarded to Applicant.

The Notification and Reply are reviewed by the Tribunal – **Part 4 Review** – to decide whether to continue with proceedings or dismiss the Notification using the criteria set out in Section 23 and 24 of the *Act*. The Tribunal will consider whether:

- the events occurred within the last two years;
- whether the situation should be dealt with under other legislation;
- whether the situation is very minor, not understandable, silly or made for improper reasons;
- whether the complaint is related to one of the prohibited grounds;
- whether there is some evidence of discrimination and no irrefutable defense; and
- whether the applicant was offered a reasonable settlement.

The Tribunal will provide a written decision of the Part 4 Review to both the Applicant and Respondent. The decision will either be to continue with proceedings or to dismiss the Notification.

The Tribunal may then try to settle the Notification using Tribunal members, independent mediators, community elders or other organizations. Mediation is voluntary and the Applicant and Respondent are encouraged to enter into mediation to settle the matter. If the matter is settled and a settlement agreement is made, the Notification is finished. However, if either party fails to keep the promises listed in the settlement agreement, it may be filed with the Nunavut Court of Justice and enforced through the Court. If no settlement is reached, the Tribunal will hold a formal, public hearing at which both the Applicant and Respondent may give evidence under oath and call witnesses.

A Tribunal member who has had no contact with the Applicant or Respondent during any of the proceeding process will be assigned to hear the Notification. The hearing process involves the hearing of evidence by affidavit and in-person (under oath) through witnesses, much like what is done in a court of law. The parties may have legal counsel.

After hearing evidence and the arguments of the Applicant and Respondent, the Tribunal will decide whether the Applicant has been discriminated against, and, if so, what should be done to correct the situation.

A written decision is made documenting the evidence that was heard and how the law was applied. A final decision may include an Order for a party to compensate the other party, to stop the prohibited conduct, to undertake a system wide program, to apologize or take any other corrective action the Tribunal feels is just. Orders of the Tribunal are enforceable in the Nunavut Court of Justice.

Jessica Lott Thompson is a Crown Prosecutor in Iqaluit, Nunavut. Ms. Thompson first came to Nunavut in 2001 and moved to Iqaluit permanently in 2007. She has also worked for the Government of Nunavut Department of Justice, Maliiganik Tukisiiniakvik Legal Services, and the International Criminal Tribunal for Rwanda in Arusha, Tanzania. She has a Masters degree in Peace and Conflict Studies. Jessica is active in civic life and as a community volunteer.

HOW MANY INQUIRIES AND NOTIFICATIONS HAS THE TRIBUNAL RECEIVED IN THIS REPORTING PERIOD?

The Tribunal tracks both inquiries and notifications that come to the attention of its staff. During the reporting period of April 01, 2013 to March 31st, 2014, 10 notifications and 69 inquiries were received. This represents a decrease of six in the number of notifications received over the previous fiscal year. The number of inquiries received also decreased by 19 from the previous year.

We continue to have great success with mediation. As of March 31, 2014 all mediations that commenced resulted in a settlement.

The case load has been steady in the reporting period. Though there was a decrease in the number of notifications received, many files were closed as settlements were reached, hearings were conducted and Part 4 decisions to close or dismiss files were rendered.

The Tribunal met once face-to-face in Winnipeg, Manitoba during the year. Much time was allocated in each agenda to drafting pending Part 4 decisions. The Tribunal also used this opportunity to take two courses with Foundation of Administrative Justice. The two courses were two days each. The first course was in Plain Language for Writing Decisions and the other was a Single Adjudicator's Clinic.

Table 1: Activity During Reporting Period

	13-14	12-13	11-12	10-11	09-10	08-09	04-08	Total
Notifications Received	10	16	7	1	5	7	44	90
Inquiries Received	69	88	60	39	59	50	270	635
Settlement Proceedings	1	2	2	3	1	2	8	19
Decisions Issued	15	5	9	13	14	13	31	100
Pre-hearings	4	1	3	6	1	-	-	15
Hearings	-	-	2	-	-	-	-	2

Table 1 summarizes the activity of the Tribunal during the reporting period.

Table 2: Case Load Summary

FY	Total	Open	%
13-14	92	17	14%
12-13	80	11	14%
11-12	64	13	20%
10-11	57	11	19%
09-10	56	18	32%
08-09	51	24	47%
07-08	44	25	57%
06-07	34	27	79%
04-06	17	11	65%

Ookalik Curley was born in and continues to live in Iqaluit, Nunavut. She has been with the Government of Nunavut for 10 years now and was an employee of the Municipality of Iqaluit for over 8 years. She is a graduate of Churchill Vocational Centre and received her Executive Certificate in Conflict Management from Stitt Feld Handy Group and the Faculty of Law, University of Windsor. She has been a member of various non-profit organizations in Iqaluit and is currently a member of Tukisigiarvik Society and Labour Standards Board.

The average amount of time taken to issue a Part 4 decision is illustrated in Table 4. Notifications during this fiscal year had not been presented to the Tribunal for Part 4 decisions as of March 31, 2014.

Table 4 also illustrates the amount of time that a file is open and before the Tribunal. Duration is the amount of time that has passed from the date the file is opened and the date that it is closed.

Once a Part 4 Decision is rendered the next greatest challenge is to schedule Mediation sessions. Often the scheduling spans three time zones. However, despite this, feedback that has been obtained from the Parties indicates that the teleconference Mediation sessions have been very productive and satisfying. Using the teleconference mode has not impeded the sessions nor full participation. Again parties indicated that the pre-Mediation conferences were very beneficial.

Table 3: Notification Status as of March 31, 2013

Filed in:	13-14	12-13	11-12	10-11	09-10	08-09	04-08	Total	%
Stage									
Application	5	2	4	-	-	-	-	6	9%
Request for Reply	2	9	2	-	-	-	-	11	17%
Part 4 Review	2	9	1	-	-	-	-	10	16%
Request to Withdraw	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Mediation	3	1	-	-	1	-	-	2	3%
Inactive	2	2	-	-	2	-	7	11	17%
Dismissed	6	2	-	1	1	4	16	24	38%
Withdrawn	1	-	-	-	-	2	1	3	5%
Settled	-	1	-	-	-	-	16	17	27%
Prehearing	2	1	-	-	1	1	1	4	6%
Prehearing Decision Pending	6	-	-	-	-	-	1	1	2%
Hearing Order Pending	-	-	-	-	-	-	1	1	2%
Hearing Order Issued	-	-	-	-	-	-	1	1	2%
Total Active	14	22	7	-	2	1	3	13	20%
Total Closed	6	5	-	1	3	6	41	51	80%
Total Files	30	27	7	1	5	7	44	64	-

Table 3 summarizes the status of all Notifications received since November 4, 2004. The number of decisions pending has remained almost the same as the previous report.

Table 4: Duration of Filing & Issuing Decisions (in Years)

FY	Filing	Decisions
13-14	0.4	n/a
12-13	0.6	n/a
11-12	0.7	n/a
10-11	1	0.4
09-10	1.6	0.5
08-09	1.9	0.9
04-08	2.5	1
All Active	2.2	0.5
All Closed	2.6	0.9
All Files	2.5	0.9

Table 5: Mediation

Filed in	13-14	12-13	11-12	10-11	09-10	08-09	04-08	Total
Total Files	10	16	7	1	5	7	44	90
Potential Mediations	4	-	-	-	2	1	27	34
Mediation Attempts	3	-	-	-	2	1	24	30
Settlements	-	1	-	-	-	-	17	18
External Settlements	1	1	-	-	-	-	8	9
Advance to Hearing	-	-	-	-	2	-	-	2
Success Rate	0%	0%	n/a	n/a	0%	0%	71%	61%

Table 5 presents the rate of mediation in our process. During this reporting period, there was no mediation settled and 1 settlement outside the Tribunal.

WHERE ARE THE ALLEGED ACTS OF DISCRIMINATION OCCURRING?

The Notifications have been filed from across Nunavut. Breakdown by community is not provided to protect identity of both applicants and respondents. Often notifications are filed by individuals once they have left Nunavut or are in the process of moving out of Nunavut.

The majority of the inquirers and applicants have noted that they obtained information about the Tribunal from publications posted in their community office business.

Table 6: Alleged Notification Act Occurred Where

	13-14		12-13		11-12		10-11		09-10		04-08		Total		NU
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	%
Baffin	7	44%	10	63%	6	86%	-	-	5	100%	-	-	17	43%	53%
Kivalliq	3	19%	1	6%	1	14%	-	-	-	-	15	75%	16	40%	28%
Kitikmeot	-	-	5	31%	-	-	1	100%	-	-	4	20%	6	15%	18%
Outside Nunavut	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5%	1	3%	-
Total	**10**	**100%**	**16**	**100%**	**7**	**100%**	**1**	**100%**	**5**	**100%**	**20**	**100%**	**40**	**100%**	**-**

Table 7: Alleged Inquiry Act Occurred Where

	13-14		12-13		11-12		10-11		09-10		04-09		Total		NU
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	%
Total Inquiries	**102**	**-**	**88**	**-**	**60**	**-**	**39**	**-**	**59**	**-**	**258**	**-**	**466**	**-**	**-**
Baffin	46	52%	36	41%	28	47%	12	31%	31	53%	135	44%	222	43%	53%
Kivalliq	38	43%	24	27%	26	43%	16	41%	11	19%	103	33%	174	34%	28%
Kitikmeot	9	10%	8	9%	1	2%	7	18%	5	8%	41	13%	61	12%	18%
Outside Nunavut	6	7%	6	7%	2	3%	3	8%	3	5%	13	4%	26	5%	-
Not Given	3	3%	14	16%	3	5%	1	3%	9	15%	16	5%	33	6%	-
Total	**102**	**%**	**88**	**%**	**60**	**%**	**39**	**%**	**59**	**%**	**55**	**%**	**516**	**%**	**-**

The office has received inquires from across Canada.

December, 2012 face-to-face meeting. Open house to the public to answer questions and comments about human rights.

OCCURRED WHILE

Again the majority of the alleged acts took place while seeking work or at work for both notifications and inquiries.

30% of the Notifications during this fiscal year were while seeking services and goods and 50% of the Notifications received were while working or seeking work.

51% of inquiries were about discrimination while working or seeking work. Some examples of grounds not covered are employer-employee relations issues, conduct of the RCMP, conditions of territorial and federal incarceration institutions, and parental access to children. Disability ranked the highest in Inquiries but race ranked the highest in Notifications.

The majority of inquiries are received by phone. Very few inquiries have been received by Canada Post and email.

Table 8: Notification Alleged Act Occurred While

	13-14		12-13		11-12		10-11		09-10		04-09		Total	
Activity	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
Working or Seeking work	5	50%	10	63%	5	71%	1	100%	5	100%	38	75%	59	74%
Membership	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	10%	5	6%
Seeking Services & Goods	3	30%	5	31%	1	14%	-	-	-	-	8	16%	14	18%
Tenancy	2	20%	1	6%	1	14%	-	-	-	-	-	-	2	3%
Publications	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Filing	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	**10**	**100%**	**16**	**100%**	**7**	**100%**	**1**	**100%**	**5**	**100%**	**51**	**100%**	**80**	**100%**

Table 9: Inquiry Occurred While

	13-14		12-13		11-12		10-11		09-10		08-09		04-08		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
Working or Seeking work	52	51%	50	57%	40	67%	25	42%	35	59%	27	54%	153	57%	330	58%
Seeking Membership	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
Seeking Goods, Services, etc	26	25%	26	30%	5	8%	1	2%	2	3%	7	14%	20	7%	61	11%
Tenancy	24	24%	12	14%	3	5%	-	-	-	-	2	4%	5	2%	22	4%
Publications	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
Filing a Complaint with NHRT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1%	2	-
None of the Above	-	-	-	-	12	20%	13	22%	22	37%	14	28%	88	33%	149	26%
Total Inquiries	**102**	**100%**	**88**	**100%**	**60**	**100%**	**39**	**66%**	**59**	**100%**	**50**	**100%**	**320**	**100%**	**566**	**100%**

WHAT TYPES OF DISCRIMINATION ARE BEING ALLEGED?

Sex was listed most frequently as a ground in the notifications that were filed in the 13-14 fiscal year. Overall race has been listed most frequently followed by disability and ethnic origin.

Contact is primarily made with the Tribunal office by phone. To a lesser extent email is used. No inquiries were made via Canada Post nor by fax.

Shot of the face-to-face meeting in 2013.

Table 10: Grounds Listed in Notifications

	13-14		12-13		11-12		10-11		04-10		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
Total Notifications	**10**	**-**	**16**	**-**	**7**	**-**	**1**	**-**	**56**	**-**	**90**	-
Age	-	-	-	-	-	-	-	-	8	6%	8	7%
Ancestry	1	10%	-	-	-	-	1	33%	9	6%	12	8%
Citizenship	-	-	1	6%	-	-	-	-	3	2%	3	2%
Colour	-	-	-	-	-	-	-	-	10	7%	11	8%
Creed	-	-	-	-	-	-	-	-	5	3%	5	2%
Disability	3	30%	2	13%	4	50%	-	-	18	13%	27	10%
Ethnic Origin	-	-	2	13%	-	-	1	33%	19	13%	22	8%
Family Status	-	-	3	19%	1	13%	-	-	6	4%	10	4%
Harassment	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1%	1	0%
Lawful Source of income	-	-	1	6%	2	25%	-	-	5	3%	8	3%
Pardoned Conviction	-	-	-	-	-	-	1	33%	-	-	1	0%
Place of Origin	-	-	-	-	-	-	-	-	14	10%	14	5%
Pregnancy	1	10%	-	-	-	-	-	-	1	1%	2	1%
Race	1	10%	-	-	1	13%	-	-	34	24%	36	13%
Religion	-	-	1	6%	-	-	-	-	1	1%	2	1%
Sex	4	40%	4	25%	-	-	-	-	7	5%	15	6%
Sexual Orientation	-	-	1	6%	-	-	-	-	1	1%	2	1%
Harassment-s.7.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Harassment-s.15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Not Covered	-	-	1	6%	-	-	-	-	2	1%	3	1%
Total	**10**	**100%**	**16**	**100**	**8**	**100%**	**3**	**100%**	**144**	**100%**	**271**	**100%**

December, 2013 face-to-face meeting. Members hard at work.

OTHER OBSERVATIONS

Hearings are to adhere to the Public Inquiries Act. The Tribunal has not held a hearing during this fiscal year. All matters before the Tribunal are confidential unless a hearing is scheduled. The hearing proceedings are public and the decisions rendered become a public record.

Staff have noted that the lack of face-to-face interaction with parties and the general public has been a challenge. Unless a notification is filed from Coral Harbour, no face-to-face contact will be made with the parties until the matter gets to a hearing. In addition business affairs and administration among Members, legal counsel and staff are mostly completed by teleconference.

The lack of face-to-face interaction with clients and the Tribunal is an added challenge. Great attention has been placed on keeping staff and Members engaged. Regardless of where the Tribunal office could have been located, this issue would still prevail, given the small population of each of the Nunavut communities. Aside from Iqaluit, less than 10% of Nunavut's population would have direct access to the Tribunal's services. This aspect begs the question: "Where is the human element in human rights?"

Currently, the mandate of the Tribunal does not include public education nor should it. Public education and outreach is the responsibility of the Nunavut Legal Services Board (s. 49). Education is the backbone of any human rights code.

Nunavut Legal Services Board currently has a full-time poverty lawyer on staff who deals with legal matters outside criminal and family law. The poverty legal counsel has assisted many individuals in filing Notifications.

Several applicants have related to the Staff that they are unable to secure legal counsel that have the capacity to deal with human rights issues. Many legal counsels are not taking any new clients on.

OTHER ACTIVITIES

Tribunal Staff participated in the 2013 Canadian Council of Administrative Tribunals. Also, they participated in the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies. These conferences provided staff an opportunity to network with colleagues from across Canada.

Staff have been able to participate in GN sponsored professional development activities during this reporting period.

Maureen Doherty is sworn in by Alan Weeks.

Financial Statement

NUNAVUT HUMAN RIGHTS TRIBUNAL
STATEMENT OF OPERATIONS
MARCH 31, 2014

LESTER LANDAU
Chartered Accountants

ᓚᔅᑐ ᓛᓐᑕᐅ
ᑭᓇᐅᔭᓕᕆᓂᕐᒧᑦ ᖃᐅᔨᓴᕐᑏᑦ

Iqaluit
PO Box 20, Iqaluit, NU, X0A 0H0
Tel: 867.979.6603 Fax: 867.979.6493

Rankin Inlet
PO Box 147, Rankin Inlet, NU, X0C 0G0
Tel: 867.645.2817 Fax: 867.645.2483

ᐃᖃᓗᐃᑦ
ᑎᑎᖅᑲᑦᑯᑦ 20, ᐃᖃᓗᐃᑦ, ᓄᓇᕗᑦ, X0A 0H0
ᐅᖃᓗᑎ: 867.979.6603 ᐱᑲᖅᑯᑦ: 867.979.6493

ᑲᑎᖕᒥᓂᖅ
ᑎᑎᖅᑲᑦᑯᑦ 147, ᑲᑎᖕᒥᓂᖅ, ᓄᓇᕗᑦ, X0C 0G0
ᐅᖃᓗᑎ: 867.645.2817 ᐱᑲᖅᑯᑦ: 867.645.2483

INDEPENDENT AUDITORS' REPORT

To the Minister of Justice, Government of Nunavut.

We have audited the accompanying statement of operations of the Nunavut Human Rights Tribunal relating to the revenues and expenses connected with operating the Tribunal in accordance with the *Human Rights Act* of Nunavut for the year ended March 31, 2014, and a summary of significant accounting policies and other explanatory information.

Management's Responsibility for the Statement of Operations
Management is responsible for the preparation and fair presentation of this statement of operations in accordance with the basis of accounting disclosed in Note 2 to the statement of operations, and for such internal control as management determines is necessary to enable the preparation of the statement of operations that is free of material misstatement, whether due to fraud or error.

Auditors' Responsibility
Our responsibility is to express an opinion on the statement of operations in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that we comply with ethical requirements and plan and perform the audit to obtain reasonable assurance about whether the statement of operations is free from material misstatement.

An audit involves performing procedures to obtain audit evidence about the amounts and disclosures in the statement of operations. The procedures selected depend on the auditors' judgment, including the assessment of the risks of material misstatement of the statement of operations, whether due to fraud or error. In making those risk assessments, the auditor considers internal control relevant to the Tribunal's preparation and fair presentation of the statement of operations in order to design audit procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purpose of expressing an opinion on the effectiveness of the Tribunal's internal control. An audit also includes evaluating the appropriateness of accounting policies used and the reasonableness of accounting estimates made by management, as well as evaluation of the overall presentation of the statement of operations.

We believe that the audit evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our audit opinion.

Opinion
In our opinion, the statement of operations of the Nunavut Human Rights Tribunal presents fairly, in all material respects the revenues and expenses connected with operating the Tribunal in accordance with the *Human Rights Act* of Nunavut for the year ended March 31, 2014 in accordance with the basis of accounting disclosed in Note 2 to the statement of operations.

Report on Other Legal and Regulatory Requirements
We further report, in accordance with the *Financial Administration Act*, in our opinion, proper books of account have been kept by the Nunavut Human Rights Tribunal, the statement of operations is in agreement therewith and the transactions that have come under our notice have, in all significant respects, been within the statutory powers of the Nunavut Human Rights Tribunal.

Lester Landau

Iqaluit, Nunavut
CHARTERED ACCOUNTANTS
October 16, 2014

NUNAVUT HUMAN RIGHTS TRIBUNAL
NOTES TO THE STATEMENT OF OPERATIONS
FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2014

1. NATURE OF THE ORGANIZATION

The Nunavut Human Rights Tribunal operates under the *Human Rights Act* of Nunavut. The purpose of the Tribunal is to adjudicate over human rights issues arising in Nunavut. The Tribunal is a public agency and is exempt from income tax. The Tribunal's continued existence is dependent upon the continuing support from the Government of Nunavut.

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES

The accounting policies followed by the Tribunal are in accordance with the Financial Administration Manual of the Government of Nunavut and include the following significant accounting policies:

(a) Use of Estimates

The preparation of financial statements requires the Tribunal to make estimates and assumptions that affect the reported amounts of revenue and expenses during the year. Actual results could differ from those estimates.

(b) Revenue Recognition

Restricted contributions related to general operations are recognized as revenue in the year in which the related expenses are incurred. Unrestricted contributions are recognized in the year received or receivable if the amount to be received can be reasonably estimated and collection is reasonably assured.

(c) Accrual Basis

The statement of operations has been prepared on the accrual basis of accounting.

3. GOVERNMENT OF NUNAVUT FUND BALANCE

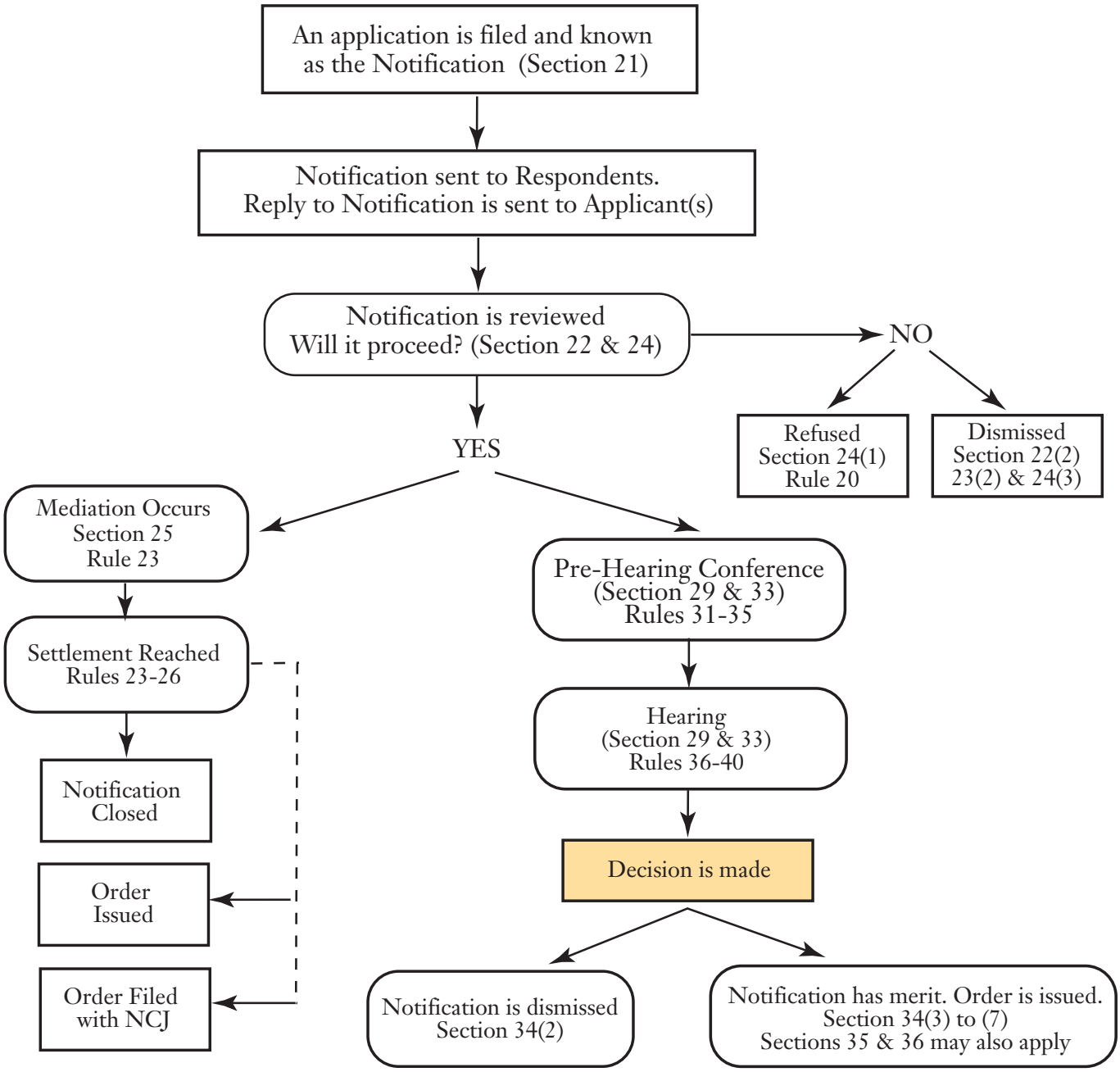
	2014	2013
Opening balance	$ 2,520,215	$ 2,521,999
Revenues	(612,555)	(678,752)
Contributions withheld	612,555	678,752
Changes in:		
GST	4,440	3,011
Accounts receivable	564	0
Accounts payable and accrued liabilities	43,538	(4,795)
Closing balance	$ 2,568,757	$ 2,520,215

Amounts due to the Government of Nunavut are non-interest bearing, unsecured and have no specific terms of repayment.

	Budget 2014 (Unaudited)	Actual 2014	Actual 2013
REVENUE			
Government of Nunavut	$ 812,000	$ 612,555	$ 678,752
EXPENSES			
Advertising and publications	15,000	13,274	40,043
Conferences and catering	0	3,325	2,830
Equipment purchases	0	1,758	12,808
Fees, memberships, and licences	0	58,624	23,015
Freight and courier fees	0	4,527	4,756
Honorarium	19,000	67,493	19,803
Interest and bank charges	0	0	131
Legal counsel fees	45,000	105,686	51,324
Office	20,000	15,173	16,297
Other	20,000	29	0
Salaries and benefits	533,000	277,474	449,464
Training	0	4,056	775
Translation services	0	441	1,580
Travel, accommodations, and incidentals	160,000	60,695	55,926
	812,000	612,555	678,752
EXCESS REVENUES	**$ 0**	**$ 0**	**$ 0**

Appendix 1: Notification Process

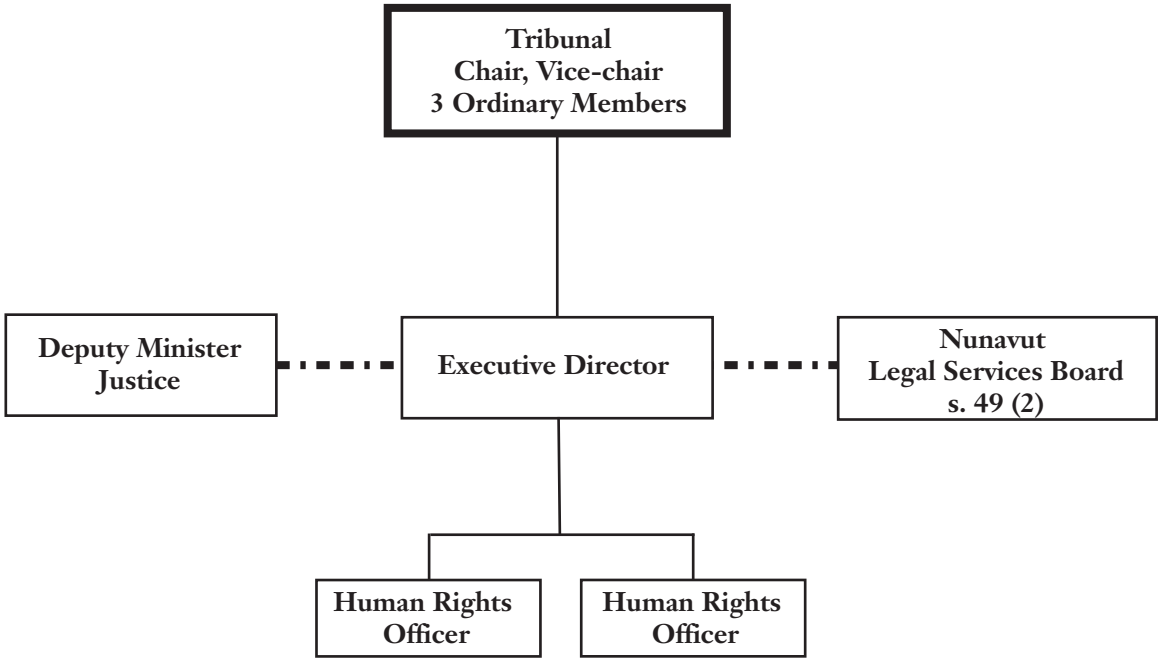
Nunavut Human Rights Act Notification Process



Notes:

- *If a settlement is not fulfilled, an order may be issued by the Tribunal (Section 26).*
- *Any Party to the Notification can appeal to the Nunavut Court of Justice within 30 days after the service of a Decision or Order of the Tribunal (Section 38).*
- *Special Remedies under Part 6 can be applied.*

Appendix 2:
Nunavut Human Rights Tribunal Organizational Chart



Note: ▬ ▪ ▬ ▪ ▬ denotes indirect reporting relationship

Appendix 3: Rules of Procedure

RULES OF PROCEDURE OF THE NUNAVUT HUMAN RIGHTS TRIBUNAL

Purpose of the Rules

1. The purpose of these Rules is to assist Applicants and Respondents in obtaining just, fair and timely decisions and orders from the Tribunal.
2. These Rules must be followed during the course of proceedings before the Tribunal unless the Tribunal orders or directs otherwise.
3. If a Party fails to follow these Rules, the Tribunal may make any order or decision it considers appropriate in the circumstances including an order for the payment of costs.
4. Where these Rules are in conflict with the *Nunavut Human Rights Act* (the "*Act*") or the *Regulations*, the *Act* or the *Regulations*, as the case may be, will prevail.

Definitions

5. For the purpose of these Rules:
   (a) "Accommodation" refers to the adapting of facilities, services and procedures to meet the needs of individuals and groups of individuals.
   (b) "Applicant" means any person (s) who completes a Notification that is received by the Tribunal.
   (c) **"Human Rights Officer" means any employee of the Tribunal.**
   (d) "Mediation" includes any problem solving process other than a hearing, including discussions and negotiations, between an Applicant and Respondent that the Tribunal deems acceptable.
   (e) "Notice" means mailing by registered mail to the last known address of the Party unless personal service is affected by a Party or the Tribunal.
   (f) "Notification" means a written record made by or on behalf of an Applicant under s. 21 of the *Act*.
   (g) "Party" means an Applicant or a Respondent or any other person described in s. 28 of the *Act*.
   (h) "Record" means documents that the Parties to a hearing agree to present to the Tribunal prior to a Hearing.
   (i) "Reply" or "Reply to a Notification" means a written record in response to a Notification that is received by the Tribunal.
   (j) "Respondent" means any person(s) named in a Notification who is alleged to have contravened the *Act*.
   (k) "Tribunal" means one or more members of the Human Rights Tribunal appointed under s. 16 of the *Act*.

Notifications and Replies

6. An Applicant may complete a Notification and a Respondent may complete a Reply, personally or with the assistance of another person, **including a Human Rights Officer**, in writing or orally.
7. Where an Applicant or Respondent is given assistance under Rule 6, the Notification or Reply must contain the following information:
   (a) a signed and witnessed consent of the Applicant or Respondent; and,
   (b) the name, address, telephone number and such other contact information as the Tribunal may require of the person giving assistance.
8. The English language, the French language, Inuktitut language or Inuinnaqtun language may be used to complete a Notification or a Reply and may be used in any other correspondence or communications with the Tribunal.

9.1 A Notification must be filed with the Tribunal within two (2) years of the last alleged contravention of the *Act*.

9.2 If a Notification received by the Tribunal contains allegations which exceed the 2 year limitation period contained in s. 23 of the Act, the Tribunal will draw the Respondent's attention to such allegations and, if the Respondent does not consent to the filing of the Notification, the Tribunal will fix a date for the hearing of the Respondent's application to dismiss the Notification, upon Notice to both parties.

10. The Tribunal may effect service of a Notification on the Respondents personally or by registered mail. If registered mail is used, the effective date of service will be the **date of item accepted at Canada Post** appearing on Canada Post website.
11. A Reply must be filed with the Tribunal within sixty (60) days of service of a Notification upon a Respondent.
12. A Human Rights Officer may require any Party to fully complete or clarify the contents of a Notification or Reply before delivering it to the Tribunal.
13. The Tribunal will acknowledge in writing the receipt of Notifications and Replies and will provide Respondents with a copy of an Applicant's completed Notification and Applicants with a copy of a Respondent's completed Reply.

14.1 Applicants and Respondents are required to advise the Tribunal of any change in contact information.

14.2 If an Applicant or Respondent fails to respond to communications from the Tribunal within a reasonable period of time, the Tribunal may give Notice of any further proceedings at the last known address of the Party.

15. If an Applicant or a Respondent fails to respond to any Notice given by the Tribunal which requires a Party to follow a procedural direction within a fixed period of time, the Tribunal may:
    (a) in the case of an Applicant, dismiss the complaint in accordance with s. 24(3)(a) of the *Act*; or,
    (b) in the case of a Respondent, fix a date for hearing without further notice to the Respondent.

16. The Tribunal may allow an Applicant or a Respondent to amend a Notification or Reply, or extend or abridge any period of time fixed under these Rules, by mutual consent or upon application to the Tribunal.

17. The contents of filed Notifications and Replies will not be disclosed to the public by the Tribunal before a hearing is directed under s. 27 (1) of the *Act*.

Special Remedies

18. An Applicant shall give notice to the Tribunal of any application to a Judge made under Sections 39 and 40 of the *Act* and shall file with the Tribunal a copy of any judgment, reasons for judgment or Order resulting from such application.

Decisions of the Tribunal

19. The Tribunal will file and serve upon the Parties to a Notification written reasons for all decision made under Part 4 or Part 5 of the *Act*.

Settlement Proceedings

20. The Tribunal may attempt to effect a settlement of the allegations contained in a Notification by using whatever resources and means, including mediation, it deems acceptable.
21. The Parties to a complaint may seek the assistance of such persons to help them effect a settlement as they deem necessary or advisable subject always to the discretion of the Tribunal to exclude persons whose presence during settlement proceedings are neither necessary nor appropriate.
22. Parties (and any other persons who participate in settlement proceedings) agree to participate in settlement proceedings relating to allegations contained in a Notification are deemed to have agreed as follows:
    (a) that the proceedings are private and confidential as between the Parties and the other participants and may not be disclosed to any person who is not a Party to the settlement proceedings nor be used in any other proceedings of any kind arising from a Notification;
    (b) that they shall make full and complete disclosure of all relevant information, documents and materials, each to the other, that may reasonably be expected to be important to achieving a mutually satisfactory outcome of the settlement proceedings;
    (c) that an agreement resulting from settlement proceedings initiated by the Tribunal shall be reviewed by the Tribunal;
    (d) that the Tribunal may require the Parties to consent to an order setting out the terms and conditions of settlement.
23. An order resulting from settlement proceedings may be filed and enforced in the same manner as an order resulting from a hearing.
24. Nothing in this section is intended to prevent Applicants and Respondents from entering into settlement discussions on their own and making agreements in relation to a Notification. Any agreement so made is subject to Rules 22 (c) and (d) and 23 herein.
25. Where a settlement agreement is made between Parties to a Notification, the Applicant may request in writing that further proceedings before the Tribunal be discontinued subject to the review conducted by the Tribunal under Rule 24.
26. The Tribunal may reject a request to discontinue proceedings in relation to the settlement of a Notification where, in the view of the Tribunal:
    (a) the settlement agreement does not dispose of all of the allegations contained in the Notification;
    (b) there are Parties to the Notification who have not settled;
    (c) the settlement agreement does not address systemic or public interest issues arising from the allegations;
    (d) the settlement agreement is unconscionable.
27. An Applicant may withdraw all or part of a Notification using a form provided by the Tribunal, at any time prior to entering into a settlement agreement with a Respondent.

Pre-hearings

28. The Tribunal may require the Parties to attend a pre-hearing conference for the purpose of facilitating the just, fair and timely resolution of the Notification.
29. Without limiting the generality of Rule 28, the Tribunal may use a pre-hearing conference to:
    (a) discuss issues relating to the Notification and Reply and the possibility of simplifying or settling all or part of such issues;
    (b) discuss the content of the Record, if any, that is to be given to the Tribunal before hearing;
    (c) determine the procedures to be used before and during the hearing, including (but not limited to) the disclosure of documents and witness summaries, the form and manner of giving notices to the Parties and requiring the attendance of witnesses, the need for and type of recording of evidence, any preliminary applications and the date, time and location of the hearing;
    (d) determine whether any of the Parties require accommodation.
30. The Tribunal may hold pre-hearing conferences via telephone, teleconference, video-conference or in such other manner as the Tribunal may direct.
31. If a Party fails to attend a pre-hearing conference after having received Notice of a Pre-hearing Conference, the Tribunal may proceed to hold the Conference and make decisions or orders in relation to the hearing, in the absence of the non-attending Party.
32. A pre-hearing conference or a hearing may be adjourned by the Tribunal on its own motion or upon application of a Party.
33. Unless the Tribunal decides not to deal with a Notification for any reason, the first pre-hearing conference shall take place within **ninety (90) days** of the receipt of a Respondent's Reply.

Preliminary Applications

34. Applications to the Tribunal before a hearing shall be made in the following manner:
    (a) the Applicant shall prepare a Preliminary Application form and deliver it by telecopier or such other agreed upon means to the Executive Director;
    (b) the Executive Director shall serve a copy of the Preliminary Application on the Parties and make arrangements for the preliminary application to be heard and notify the Parties accordingly.

Hearings

35.1 Hearings shall be oral unless otherwise directed by the Tribunal and may take place at such places, at such times and in such manner, including via telephone, teleconference or videoconference, as the Tribunal may order or direct, on Notice to the Parties.

35.2 The Tribunal may post public notice of hearings in such manner as it deems appropriate.

36. Where a Party fails to attend a hearing for which Notice was given, the Tribunal may proceed with the hearing in the absence of the Party and make decisions and orders based on the evidence adduced at the hearing.

37. Hearings may be attended by the public unless the Tribunal, on its own **initiative**, or upon application by a Party, decides that members of the public are to be excluded for all or part of a hearing.

38. Hearings will not be recorded unless the Tribunal so directs or unless a Party makes acceptable arrangements at its own cost for a recording and transcription of the proceedings and provides the Tribunal and the other Parties to the hearing with a copy thereof.

39. The Tribunal at or before the hearing may decide how the hearing will be conducted and, without limiting the generality of the foregoing, may require the Parties to file and exchange written briefs and legal authorities prior to the hearing, summon any person as a witness, require any person to produce documents, records or things and administer oaths and affirmations.

40. The Tribunal may give such directions and orders to the Parties and to members of the public who are in attendance at hearings as it deems necessary to facilitate the orderly conduct of proceedings.

41. Unless the Tribunal decides not to deal with a Notification for any reason, a Hearing shall take place within **one hundred and twenty (120) days** of the first pre-hearing conference.

Decisions and Orders of the Tribunal

42. A decision or order of the Tribunal is effective the date on which it is made unless otherwise specified by the Tribunal.

43. The Tribunal may issue decisions and orders signed in counterparts by the Members of the Tribunal.

44. A Human Rights Officer or the Executive Director of the Tribunal may, under their signatures, certify that copies of original documents issued by the Tribunal are true copies and such copies may be filed and used in proceedings before the Tribunal as if they were the original documents.

45. Technical or typographical errors in a written decision or order of the Tribunal may be amended by the Tribunal on its own motion or upon application of a Party.

Service of Documents

46. Unless specifically provided otherwise in these Rules **or as agreed to between the Parties**, any notice required to be given or any document required to be served by the Tribunal or a Party may be served personally, by registered mail, by Email or by telecopier.

47. Notwithstanding Rule 46, on the direction of the Tribunal a Human Rights Officer or the Executive Director may, to expedite proceedings, give oral notice of proceedings to a Party via telephone.

48. A Party who is required by the Tribunal to give proof of service must do so under oath.

Inuit Culture and Values

49. Where applicable, these Rules shall be interpreted in a manner that recognizes and makes special provision for Inuit culture and values that underlie the Inuit way of life.

Appendix 4:

Various publications are available upon request. All publications are available in Inuktitut, English, French and Inuinnaqtun.

Nunavut Human Rights Act
Nunavut Human Rights General Information
The Application Process
Rules of Procedure

Contact our Office:

By Phone
Toll Free 1-866-413-6478
1-867-925-8447

By Fax
Toll Free 1-888-220-1011

By Email
Nunavuthumanrights@gov.nu.ca

By Mail
Nunavut Human Rights Tribunal
PO Box 15
Coral Harbour, NU X0C 0C0

Visit our Website
www.nhrt.ca

Lettre de présentation

21 octobre 2014

L'honorable Paul Okalik
Ministre de la Justice
Assemblée législative
C.P. 1200
Iqaluit, NU X0C 0C0

Monsieur,

C'est avec grand plaisir que je vous présente, monsieur le ministre responsable de l'administration de la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut*, le septième rapport annuel du Tribunal des droits de la personne du Nunavut, pour l'exercice se terminant 2014.

Bonnie Almon

Présidente

Table des matières

Message de la présidente....1
Qu'est-ce que la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut*? 2
Qu'est-ce que la discrimination? 2
Qu'est-ce qu'un tribunal? 2
Que puis-je faire si je crois qu'il y a eu contravention à mes droits? 3
Comment puis-je présenter une plainte pour discrimination? 3
Qu'est-ce qu'un « agent des droits de la personne? » 4
Que se passe-t-il après le dépôt de ma Notification? 4
Nombre de notifications et de demandes d'information reçues 5
Lieux où se produisent les actes allégués de discrimination 7
Types de discrimination allégués 9
Autres observations 10
Autres activités 10
Renseignements financiers 11
Annexe
Processus de Notification 14
Organigramme du TDPN 15
Règles de procédure 16
Publications 19
Coordonnées 19

Message de la présidente

La *Loi sur les droits de la personne du Nunavut* est entrée en vigueur le 4 novembre 2004. Cette Loi établissait le Tribunal à titre de modèle d'accès direct en matière de droits de la personne. Nous vous présentons notre septième rapport pour la période commençant le 1er avril 2013 et se terminant le 31 mars 2014.

Au cours de cette période, une nouvelle membre a été nommée au Tribunal à titre de membre à part entière. Nous souhaitons la bienvenue à madame Maureen Doherty à titre de membre la plus récente, qui représentera la région de Kivalliq.

Comme le Tribunal des droits de la personne du Nunavut célébrera bientôt son 10e anniversaire (en 2014), le moment est bien choisi pour faire état des avancées en matière de droits de la personne au Nunavut.

Chaque année, depuis qu'il a ouvert ses portes, le Tribunal a reçu de nombreuses Demandes (questions sur les droits et les responsabilités en vertu de la Loi sur les droits de la personne du Nunavut) et Notifications (plaintes pour discrimination ou harcèlement au sens de la Loi). Au cours des dernières années, les Demandes et les Notifications ont été en augmentation, tendance qui se poursuit en 2013-2014.

Alors que les Notifications qui sont déposées auprès du Tribunal sont de plus en plus complexes, le Tribunal continue de résoudre plusieurs cas, chaque année, par l'intermédiaire de son processus de médiation et de décisions prononcées par les membres du Tribunal. Bien qu'il n'y ait eu aucune audience publique au cours de cette période de rapport, un certain nombre de décisions relevant de la Partie 4 (décisions relatives à la poursuite ou au rejet d'une Notification) ont été prononcées en 2013-2014. Ces décisions portaient sur des allégations de harcèlement sexuel, de défaut d'accommoder des personnes ayant des incapacités, de la discrimination fondée sur le statut familial, de la discrimination fondée sur la grossesse et de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle, notamment. Ce mois de novembre marque le 10e anniversaire du Tribunal des droits de la personne du Nunavut. Au cours des 10 dernières années, le Tribunal des droits de la personne du Nunavut a traité de nombreux cas de droits de la personne par voie de médiation.

Le Tribunal utilise un processus de médiation volontaire rigoureux en vertu duquel les parties visées par une Notification peuvent choisir d'entreprendre des discussions avec médiation afin de résoudre l'objet de la Notification en vertu de la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut*. Au cours des 10 dernières années, le Tribunal a réglé avec succès la grande majorité de ces cas, à la satisfaction des parties, tout en s'assurant que les droits de la personne spécifiques et l'intérêt public faisant l'objet du dossier soient au cœur de la résolution. Dans les cas où la médiation est conclue avec succès, il n'est pas nécessaire qu'une audience publique ait lieu pour résoudre la Notification. Ce succès s'est traduit par un nombre globalement faible d'audiences publiques.

Le TDPN continue de s'attacher à augmenter son travail de sensibilisation à la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut* et à la façon de communiquer avec le Tribunal lorsqu'une personne estime que ses droits n'ont pas été respectés. Parallèlement à son travail de sensibilisation, le Tribunal continue de s'attacher à publier de l'information sur les décisions relatives à la Partie 4. De même, nous nous investissons à assurer une adjudication équitable et opportune des litiges en matière de droits de la personne sur le territoire.

En menant une réflexion sur la dernière décennie, nous sommes heureux de constater que la consultation avec les aînés de la communauté (principalement à Igloolik), tôt dans le traitement des dossiers, processus qui s'est avéré en clairement en lien avec IQ en matière de résolution des conflits entre les membres de la communauté, est devenue un levier important quant à notre capacité de résoudre les litiges en matière de droits de la personne.

Bonnie Almon
Présidente

Au cours des 10 dernières années, madame Almon a vécu et travaillé au Nunavut. Elle a été juge de paix et coroner pour le territoire depuis 2010. Elle a fait partie de plusieurs conseils et comité dans l'ensemble du territoire, manifestant un intérêt particulier pour les droits de la personne. Bonnie est titulaire d'un baccalauréat en travail social et est maintenant une directrice régionale des services de toxicomanie.

ᓄᓇᕗᒻᒥ ᑭᒃᑯᑐᐃᓐᓇᐃᑦ ᐱᔪᓐᓇᐅᑎᖏᓐᓂᒃ ᑭᒡᓕᓯᓂᐊᖅᑎᑦ
Nunavut Human Rights Tribunal
Nunavunmi Inungnut Pitqutigiyauyunut Ihuaqhaiyiit
Tribunal des droits de la personne du Nunavut

nhrt.ca

QU'EST-CE QUE LA *LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE DU NUNAVUT?*

La *Loi sur les droits de la personne du Nunavut* est une loi qui a été adoptée par l'Assemblée législative du Nunavut le 4 novembre 2003. Elle garantit à chaque particulier du Nunavut une chance égale de jouir d'une vie bien remplie et féconde. Elle investit le gouvernement, les organismes publics, les conseils, les commissions et toute personne du Nunavut de la responsabilité de respecter cette garantie en n'exerçant aucune discrimination et aucun harcèlement. Le défaut de pourvoir à l'égalité des chances est assujetti aux dispositions de la *Loi*.

L'application de la *Loi* se fait dans le cadre et le respect des principes IQ. La *Loi* ne porte nullement atteinte aux protections prévues par l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut.

La *Loi* stipule qu'il est interdit à toute personne (organisme, entreprise ou gouvernement) de faire preuve de discrimination envers un particulier du Nunavut.

QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION?

La discrimination est le fait de refuser des avantages ou d'imposer un fardeau, des obligations ou des inconvénients à une personne ou un groupe de personnes possédant l'une ou l'autre des caractéristiques prévues à l'alinéa 7(1) de la *Loi*. La *Loi* interdit la discrimination lors de la fourniture de biens, de services ou d'installations, lors de l'embauche ou dans le cadre d'un emploi.

Voici deux exemples :

- Une jeune femme n'est pas embauchée pour un emploi en raison de sa grossesse (discrimination fondée sur le sexe)
- Un hôtel refuse de fournir une chambre à une mère célibataire avec deux enfants (discrimination fondée sur la situation familiale)

La *Loi* interdit la discrimination dans certains cas, dont voici quelques exemples :

- Lorsque les personnes cherchent un emploi ou occupent un emploi;
- Concernant l'adhésion ou la participation à une organisation d'employés;
- Relativement à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de contrats accessibles au grand public;
- Lors de la fourniture de locaux d'habitation ou commerciaux; et
- Lors de la publication ou de la diffusion d'information ou de documents écrits.

La *Loi* prévoit divers motifs ou caractéristiques de discrimination qui sont répertoriés dans la *Loi*. Les dix-sept motifs sont regroupés comme suit :

- Race, couleur, ascendance, origine ethnique, citoyenneté et lieu d'origine sont cinq motifs étroitement reliés à l'identité culturelle de la personne
- Religion et croyance
- Âge
- Déficience
- Sexe et orientation sexuelle
- État matrimonial et état familial
- Grosse et adoption d'un enfant par un homme ou une femme
- Source de revenus légitime; et
- État de personne condamnée puis réhabilitée.

Il est interdit de harceler un particulier en se fondant sur un motif illicite de discrimination. Le harcèlement comprend les commentaires et les gestes importuns.

La *Loi* a créé l'établissement d'un tribunal pour administrer et prononcer des décisions en vertu de la *Loi*. Le Tribunal est constitué de cinq personnes (ou membre) qui sont respectivement nommées pour un mandat de quatre ans. Au 31 mars 2014, le Tribunal était constitué des membres Bonnie Almon (présidente), Alan Weeks (vice-président), Jessica Lott Thompson, Ookalik Curley et Maureen Doherty.

QU'EST-CE QU'UN TRIBUNAL?

Le mot « *Tribunal* » tire son origine du mot latin *tribunus* qui signifie « magistrat » ou « chef d'une tribu ». Les tribunaux au Canada sont *des personnes ou des groupes de personnes* créés en vertu de la Loi afin d'appliquer des lois qui relèvent de la compétence de l'organe législatif d'un « Gouvernement ».

Un tribunal est créé par une loi qui lui confère des pouvoirs et l'habileté d'agir. Les pouvoirs du Tribunal des droits de la personne du Nunavut sont prévus dans la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut*.

Les tribunaux sont différents des commissions et des agences créées par la législation, car ils possèdent un rôle de nature judiciaire qui leur permet de « juger » ou de décider. Cela signifie également que les décisions doivent être rendues en respectant des règles et des principes juridiques, y compris les principes de justice fondamentale.

Puisque les droits de la personne font partie de la « loi suprême du Canada, les lois qui protègent et appliquent les droits de la personne dans les provinces et les territoires sont considérées comme des lois « quasi constitutionnelles, » ce qui signifie « comme si elles étaient des lois constitutionnelles ».

En raison du statut « quasi constitutionnel » des lois relatives aux droits de la personne, elles sont considérées comme des lois très importantes de nature réparatrice (ayant pour but de réparer des torts et non de punir) qui doivent être interprétées libéralement afin d'atteindre leurs objectifs, c'est-à-dire les buts énoncés dans le préambule de la *Loi sur les droits de la personne.* Cela signifie également que dans la plupart des situations, la *Loi* aura préséance sur les autres lois territoriales.

Maureen Doherty est coordonnatrice des programmes communautaires au Collège de l'Arctique du Nunavut. Elle est titulaire d'une maîtrise en éducation aux adultes et a travaillé dans le secteur de l'éducation aux adultes pendant plusieurs années depuis son arrivée dans le Nord, en 1983. Maureen a agi comme juge de paix dans la région de Baffin et a été directrice générale du Conseil du statut de la femme Qulliit. Elle a été active dans des comités sur la condition féminine, les droits de la personne et la fierté dans le cadre de l'Alliance de la fonction publique du Canada. Résidente de longue date du Nunavut, elle a vécu à Kimmirut, Arctic Bay, Nanisivik, Iqaluit, Igloolik et Rankin Inlet. Maureen a fait partie du comité directeur qui a signé la création de la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut*.

Le Tribunal des droits de la personne du Nunavut a adopté un modèle d'accès direct, contrairement à la plupart de ses contreparties dans les autres provinces et territoires qui possèdent des commissions. Les seuls autres tribunaux à accès direct sont en Ontario et en Colombie-Britannique. Cela signifie que le Tribunal rend toutes les décisions dans les dossiers qui lui sont présentés. Le personnel du Tribunal fournit de l'information au public concernant les règles de procédure et aide les plaignants à remplir les notifications. Les « notifications » sont des documents remplis par les plaignants, qui décrivent les circonstances de la contravention reprochée dans le cadre des procédures devant le Tribunal.

Le Tribunal prend les décisions à toutes les étapes des procédures établies par la *Loi*. Les membres du Tribunal agissent de manière impartiale (sans favoritisme) et indépendante par rapport à l'entité qui les a nommés (le gouvernement du Nunavut).

QUE PUIS-JE FAIRE SI JE CROIS QU'IL Y A EU CONTRAVENTION À MES DROITS?

Si vous croyez qu'il y a eu contravention à vos droits, vous pouvez contacter le Bureau du Tribunal des droits de la personne du Nunavut, situé à Coral Harbour, pour obtenir de l'information et un formulaire à remplir.

Si vous pouvez répondre **OUI** à toutes les questions qui suivent, vous devriez envisager de déposer une Notification :

- Les événements sont-ils survenus au cours des 2 dernières années? (des exceptions peuvent s'appliquer)
- Les événements sont-ils survenus au Nunavut?
- Les événements sont-ils survenus en tentant d'obtenir un service auprès d'une entité autre qu'une banque, une société aérienne, la GRC, un ministère du gouvernement fédéral, tel que Ressources humaines Canada ou le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien?
- Le refus d'un avantage ou la création d'un fardeau, d'une obligation ou d'un désavantage était-il lié à l'un ou à plusieurs des 17 motifs mentionnés précédemment?

Si tel est le cas, vous devriez obtenir une consultation juridique ou demander à être représenté(e) par un avocat de la Commission des services juridiques du Nunavut.

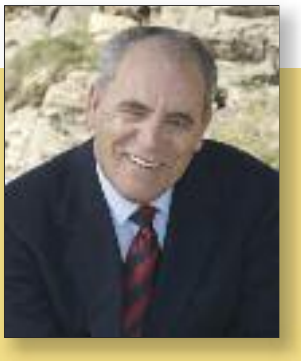
COMMENT PUIS-JE PRÉSENTER UNE PLAINTE DE DISCRIMINATION?

Vous devrez remplir un formulaire de Notification. Ces formulaires peuvent être obtenus auprès du Bureau du Tribunal. Le formulaire de Notification doit être rempli par la personne qui allègue avoir subi de la discrimination. Cette personne est désignée par le terme « Plaignant ». Le formulaire peut être rempli oralement ou par écrit. Il peut être transmis par la poste, par télécopieur ou par courriel au Bureau du Tribunal à l'attention de la directrice générale dans l'une ou l'autre des 4 langues officielles. Voici des exemples de questions contenues dans le formulaire de Notification :

- Qui a posé le geste de discrimination?
- Que s'est-il passé?
- La situation se poursuit-elle?
- Qui est au courant de la situation, ou avez-vous un ou des témoins?
- Comment cela vous a-t-il touché?
- Comment est-il possible de remédier à la situation?

La Notification peut être présentée de manière orale ou au nom d'un Plaignant avec son consentement éclairé. Tous les documents pouvant être fournis à l'appui de la plainte doivent être joints à la Notification. Lorsque cela est possible, vous devriez obtenir les conseils d'un avocat. Vous pouvez également demander à des membres de votre famille ou de votre communauté de vous aider à communiquer avec notre bureau.

La personne ou l'organisation qui a, selon la Notification, présumément posé le geste de discrimination allégué est l'**Intimé**. Toutes les personnes ou les organisations mentionnées dans la Notification et la réponse sont désignées sous l'appellation générale de **Parties.**



Alan Weeks est né et a été élevé en Nouvelle-Écosse. Il a obtenu un diplôme en travail social de la NSCC. En Nouvelle-Écosse, il a été juge de paix pendant onze (11) ans, agent de probation, travailleur en service social individualisé pour la protection de l'enfance, et arbitre auprès de la Commission d'indemnisation des accidents du travail. Alan vit dans le Nord depuis maintenant trois ans, et il est actif dans la communauté. Il est vice-président de l'Autorité de district en éducation d'Iqaluit.

QU'EST-CE QU'UN AGENT DES DROITS DE LA PERSONNE?

La première personne avec qui vous serez en contact au bureau du Tribunal des droits de la personne du Nunavut sera vraisemblablement un agent des droits de la personne. L'agent vous aide à comprendre les mécanismes et les procédures prévus par la *Loi*, vous indique comment remplir le formulaire de Notification et vous réfère à un autre organisme au besoin. L'agent vérifiera également si les parties ont des besoins particuliers, comme celui des services d'un interprète. L'information transmise à un agent des droits de la personne ou au directeur général est confidentielle.

QUE SE PASSE-T-IL APRÈS LE DÉPÔT DE MA NOTIFICATION?

Le directeur général du Tribunal examinera la Notification afin de s'assurer que tous les renseignements nécessaires sont fournis, notamment :

- les coordonnées du Plaignant et de l'Intimé;
- le document est bien signé;
- les motifs de discrimination sont indiqués; et
- les tous les détails de l'incident sont fournis.

Une copie de la Notification est transmise aux personnes ou aux organismes mentionnés à titre d'Intimé dans la Notification. L'Intimé doit remplir un formulaire de réponse à la Notification et le retourner au bureau du Tribunal. L'Intimé a 60 jours pour produire une Réponse. À la réception de la Réponse, une copie en est transmise au Plaignant.

La Notification et la réponse sont examinées par le Tribunal – **Examen en vertu de la Partie 4** – afin de décider si les procédures doivent se poursuivre ou si la plainte est rejetée selon les critères énoncés aux articles 23 et 24 de la *Loi*. Le Tribunal examinera les aspects suivants :

- les événements se sont produits au cours des 2 dernières années;
- la Notification est produite au nom d'une autre ou d'autres personnes;
- la plainte doit être traitée en vertu d'une autre loi;
- la plainte est-elle futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
- preuve de discrimination fondée sur un motif illicite;
- présence de preuve suffisante de discrimination ou des faits incontestés qui assurent manifestement une défense; et
- réception d'une offre raisonnable de règlement par la personne qui a déposé la Notification.

Le Tribunal peut tenter de procéder au règlement de la Notification par l'entremise des membres du Tribunal, de médiateurs indépendants, d'aînés ou d'autres organisations. La médiation est volontaire et le Plaignant et l'Intimé sont invités à y participer afin de régler le différend.

Le Tribunal peut tenter de procéder au règlement de la Notification par l'entremise des membres du Tribunal, de médiateurs indépendants, d'aînés ou d'autres organisations. La médiation est volontaire et le Plaignant et l'Intimé sont invités à y participer afin de régler le différend. Si la question est réglée et qu'il y a entente de règlement, la Notification prend fin. Toutefois, si l'une ou l'autre des parties omet de se conformer à l'entente de règlement, celle-ci peut être déposée auprès de la Cour de justice du Nunavut et appliquée par l'entremise de la Cour. Si aucun règlement n'intervient, le Tribunal tient une audience publique au cours de laquelle le Plaignant et l'Intimé peuvent présenter leur preuve et convoquer des témoins.

Un membre du Tribunal n'ayant eu aucun lien avec le Plaignant ou l'Intimé au cours du processus de traitement de la plainte sera désigné pour procéder à l'audience de la Notification. L'audience comprend l'examen de la preuve par affidavit ou en personne (sous serment), par l'intermédiaire de témoins, comme cela se déroule habituellement dans une cour de justice. Les parties peuvent être représentées par des conseillers juridiques.

Après audience de la preuve et des arguments du Plaignant et de l'Intimé, le Tribunal décide si le Plaignant a été victime de discrimination. Si tel est le cas, il ordonne les mesures correctrices requises.

Une décision écrite résumant la preuve entendue et expliquant les modalités d'application de la Loi est rendue. Une décision finale peut inclure une ordonnance intimant à une partie de verser une indemnité à l'autre partie, de cesser la pratique ou le comportement interdit, d'adopter un programme visant un large groupe de personnes, de présenter des excuses, ou toute autre mesure que le Tribunal estime indiquée. Les ordonnances du Tribunal sont exécutoires par l'entremise de la Cour de justice du Nunavut.

Jessica Lott Thompson est procureure de la Couronne à Iqaluit, au Nunavut. Madame Thompson est venue au Nunavut pour la première fois en 2001, puis s'est installée de manière permanente à Iqaluit en 2007. Elle a également travaillé pour le ministère de la Justice du Nunavut, pour les Maliiganik Tukisiinakvik Legal Services et pour le Tribunal de droit criminel international pour le Rwanda, à Arusha, en Tanzanie. Elle est titulaire d'une maîtrise en Paix et résolution des conflits. Jessica a une vie citoyenne active et est bénévole communautaire.

NOMBRE DE NOTIFICATIONS ET DE DEMANDES D'INFORMATION REÇUES AU COURS DE LA PÉRIODE VISÉE PAR LE RAPPORT ANNUEL

Le Tribunal note toutes les demandes d'information et les notifications portées à l'attention de son personnel. Au cours de la période du 1er avril 2013 au 31 mars 2014, le Tribunal a reçu 16 notifications et 69 demandes d'information. Cela représente une diminution de six notifications par rapport à l'exercice précédent. Le nombre de demandes d'information reçues a également diminué de 19 par rapport à l'exercice précédent.

Nous continuons de connaître un excellent succès au chapitre de la médiation. Au 31 mars 2014, toutes les médiations entreprises se sont conclues par un règlement.

Le nombre de cas a été stable au cours de la période du rapport. Bien qu'il ait eu une diminution du nombre de Notifications reçues, plusieurs dossiers ont été fermés à mesure que les règlements étaient conclus, que les audiences étaient tenues et que les décisions relatives à la Partie 4 et portant sur la fermeture ou le refus des dossiers étaient rendues.

Le Tribunal s'est réuni en personne une fois à Winnipeg, au Manitoba, au cours de l'exercice. Beaucoup de temps a été accordé dans chaque ordre du jour aux arriérés des décisions en vertu de la Partie 4. Le Tribunal a également utilisé cette occasion pour suivre 2 cours en Fondements de la justice administrative. Les deux cours étaient d'une durée de deux jours chacun. Le premier cours portait sur l'Utilisation d'un langage simple dans la rédaction des décisions, et l'autre était un Atelier sur le rôle d'arbitre de grief.

Tableau 1 : Activité au cours de la période du rapport

	13-14	12-13	11-12	10-11	09-10	08-09	04-08	Total
Notifications reçues	10	16	7	1	5	7	44	90
Demandes d'information reçues	69	88	60	39	59	50	270	635
Procédures de règlement	1	2	2	3	1	2	8	19
Décisions arrêtées	15	5	9	13	14	13	31	100
Audiences préliminaires	4	1	3	6	1	-	-	15
Audiences	-	-	2	-	-	-	-	2

Le tableau 1 résume les activités du Tribunal au cours de la période du rapport.

Tableau 2 : Sommaire du nombre de cas

Exercice	Total	Ouvert	%
13-14	92	17	14%
12-13	80	11	14%
11-12	64	13	20%
10-11	57	11	19%
09-10	56	18	32%
08-09	51	24	47%
07-08	44	25	57%
06-07	34	27	79%
04-06	17	11	65%

Ookalik Curley est née à Iqaluit, au Nunavut, où elle vit encore aujourd'hui. Elle travaille depuis maintenant 10 ans pour le gouvernement du Nunavut et elle a été une employée de la municipalité d'Iqaluit pendant plus de huit ans. Elle est diplômée du Churchill Vocational Centre et a obtenu un « Executive Certificate » en gestion des conflits du Stitt Feld Handy Group et de la faculté de Droit de l'Université de Windsor. Elle a été membre de divers organismes sans but lucratif, à Iqaluit, et est actuellement membre de la Société Tukisigiarvik et de la Commission des normes du travail.

Le temps moyen requis pour rendre une décision en vertu de la partie 4 est illustré au tableau 4. Les notifications de l'exercice courant n'ont pas été présentées au Tribunal pour les décisions en vertu de la Partie 4 au 31 mars 2014.

Le tableau 4 illustre également la période au cours de laquelle un dossier est ouvert et examiné par le Tribunal. La durée correspond à la période écoulée entre la date d'ouverture du dossier et sa date de fermeture.

Lorsque la décision en vertu de la partie 4 est rendue, le prochain défi consiste à fixer une date pour les sessions de médiation. Souvent, l'établissement de l'échéancier s'étend sur trois (3) fuseaux horaires. Toutefois, malgré cela, les commentaires reçus des parties indiquent que les sessions de médiation par téléconférence ont été très productives et satisfaisantes. L'utilisation des téléconférences n'a pas nui aux sessions, ni à la participation complète. Les parties ont également indiqué que les conférences de médiation préliminaire ont été très bénéfiques.

Tableau 3 : État de la progression des notifications au 31 mars 2013

Déposé en :	13-14	12-13	11-12	10-11	09-10	08-09	04-08	Total	%
Étape	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Demande	5	2	4	-	-	-	-	6	9%
Demande de réponse	2	9	2	-	-	-	-	11	17%
Examen en vertu de la Partie 4	2	9	1	-	-	-	-	10	16%
Demandes de retrait	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Médiation	3	1	-	-	1	-	-	2	3%
Inactifs	2	2	-	-	2	-	7	11	17%
Rejetés	6	2	-	1	1	4	16	24	38%
Retirés	1	-	-	-	-	2	1	3	5%
Réglés	-	1	-	-	-	-	16	17	27%
Audience préliminaire	2	1	-	-	1	1	1	4	6%
Décision d'audience préliminaire en instance	6	-	-	-	-	-	1	1	2%
Ordre d'audience en instance	-	-	-	-	-	-	1	1	2%
Ordre d'audience émis	-	-	-	-	-	-	1	1	2%
Total actifs	14	22	7	-	2	1	3	13	20%
Total fermés	6	5	-	1	3	6	41	51	80%
Total des dossiers	30	27	7	1	5	7	44	64	-

Le tableau 3 résume l'état de toutes les notifications reçues depuis le 4 novembre 2004. Le nombre de décisions en instance est demeuré sensiblement le même que dans le rapport précédent.

Tableau 4 : Durée entre le moment du dépôt et la décision (en années)

Exercice	Dépôts	Décisions
13-14	0,4	s/o
12-13	0.6	s/o
11-12	0.7	s/o
10-11	1	0.4
09-10	1.6	0.5
08-09	1.9	0.9
04-08	2.5	1
Tous - actifs	2.2	0.5
Tous - fermés	2.6	0.9
Tous les dossiers	2.5	0.9

Tableau 5 : Médiation

Déposé en	13-14	12-13	11-12	10-11	09-10	08-09	04-08	Total
Nombre total de dossiers	10	16	7	1	5	7	44	90
Médiations potentielles	4	-	-	-	2	1	27	34
Tentatives de médiation	3	-	-	-	2	1	24	30
Règlements	-	1	-	-	-	-	17	18
Règlements externes	1	1	-	-	-	-	8	9
Porter en audience	-	-	-	-	2	-	-	2
Taux de réussite	0%	0%	n/a	n/a	0%	0%	71%	61%

Le tableau 5 présente le taux de réussite de la médiation dans le cadre de notre processus. Au cours de cette période de rapport, aucune médiation n'a été menée et un dossier a été réglé à l'extérieur du Tribunal.

LIEUX OÙ SE PRODUISENT LES ACTES DE DISCRIMINATION ALLÉGUÉS

Les notifications ont été déposées dans toutes les régions du Nunavut. La ventilation par communauté n'est pas divulguée afin de protéger l'identité des plaignants et des intimés. Souvent, les notifications sont déposées par des personnes qui ont quitté le Nunavut ou qui s'apprêtent à quitter le Nunavut.

La majorité des personnes ayant déposé des demandes et des demandeurs ont fait valoir qu'elles ont obtenu de l'information sur le Tribunal dans des publications affichées dans les bureaux et les entreprises de leur communauté.

Tableau 6 : Lieu où est survenu l'acte présumé dans la Notification

	13-14		12-13		11-12		10-11		09-10		04-08		Total		NU
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	%
Baffin	7	44%	10	63%	6	86%	-	-	5	100%	-	-	17	43%	53%
Kivalliq	3	19%	1	6%	1	14%	-	-	-	-	15	75%	16	40%	28%
Kitikmeot	-	-	5	31%	-	-	1	100%	-	-	4	20%	6	15%	18%
Extérieur du Nunavut	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5%	1	3%	-
Total	**10**	**100%**	**16**	**100%**	**7**	**100%**	**1**	**100%**	**5**	**100%**	**20**	**100%**	**40**	**100%**	**-**

Tableau 7 : Lieu où est survenu l'acte présumé dans la requête

	13-14		12-13		11-12		10-11		09-10		04-09		Total		NU
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	%
Total Inquiries	**102**	**-**	**88**	**-**	**60**	**-**	**39**	**-**	**59**	**-**	**258**	**-**	**466**	-	-
Baffin	46	52%	36	41%	28	47%	12	31%	31	53%	135	44%	222	43%	53%
Kivalliq	38	43%	24	27%	26	43%	16	41%	11	19%	103	33%	174	34%	28%
Kitikmeot	9	10%	8	9%	1	2%	7	18%	5	8%	41	13%	61	12%	18%
Extérieur du Nunavut	6	7%	6	7%	2	3%	3	8%	3	5%	13	4%	26	5%	-
Not Given	3	3%	14	16%	3	5%	1	3%	9	15%	16	5%	33	6%	-
Total	**102**	**%**	**88**	**%**	**60**	**%**	**39**	**%**	**59**	**%**	**55**	**%**	**516**	**%**	**-**

Le bureau a reçu des demandes de partout au Canada.

Réunion en personne de décembre 2012. Portes ouvertes au public pour répondre aux questions et commentaires sur les droits de la personne.

ACTIVITÉS AU COURS DESQUELLES SE SONT PRODUITS LES ACTES ALLÉGUÉS

À nouveau, la majorité des actes de discrimination allégués sont survenus à l'occasion de la recherche d'un emploi, ou au travail, tant pour les notifications que pour les demandes.

30 % des notifications déposées au cours de cet exercice se rapportent à des cas survenus pendant la recherche de services et de biens, alors que 50 % se rapportent à des cas survenus au travail ou pendant la recherche d'un emploi.

51 % des demandes portaient sur des cas de discrimination survenus au travail ou pendant la recherche d'un emploi. Certains exemples de motifs non couverts sont les questions des relations employeur-employé, la conduite des activités de la GRC, les conditions d'incarcération dans les établissements territoriaux et fédéraux, et l'accès parental aux enfants. L'invalidité se classait au premier rang des demandes, mais la race était au premier rang des notifications.

Tableau 8 : Activités au cours desquelles se sont produits les actes allégués, selon les notifications

	13-14		12-13		11-12		10-11		09-10		04-09		Total	
Activité	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
Au travail ou pendant la recherche d'un emploi	5	50%	10	63%	5	71%	1	100%	5	100%	38	75%	59	74%
Adhésion	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	10%	5	6%
Recherche de services et de biens	3	30%	5	31%	1	14%	-	-	-	-	8	16%	14	18%
Tenance à bail	2	20%	1	6%	1	14%	-	-	-	-	-	-	2	3%
Publications	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dépôt d'une plainte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	**10**	1	**16**	**100%**	**7**	**100%**	**1**	**100%**	**5**	**100%**	**51**	**100%**	**80**	**100%**

Tableau 9 : Activités au cours desquelles se sont produits les actes allégués

	13-14		12-13		11-12		10-11		09-10		08-09		04-08		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
Au travail ou pendant la recherche d'un emploi	52	51%	50	57%	40	67%	25	42%	35	59%	27	54%	153	57%	330	58%
Recherche d'adhésion	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
Recherche de services et de biens	26	25%	26	30%	5	8%	1	2%	2	3%	7	14%	20	7%	61	11%
Tenance à bail	24	24%	12	14%	3	5%	-	-	-	-	2	4%	5	2%	22	4%
Publications	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
Dépôt d'une plainte auprès du TDPN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1%	2	-
Aucun des cas ci-dessus	-	-	-	-	12	20%	13	22%	22	37%	14	28%	88	33%	149	26%
Total des demandes	**102**	**100%**	**88**	**100%**	**60**	**100%**	**39**	**66%**	**59**	**100%**	**50**	**100%**	**320**	**100%**	**566**	**100%**

TYPES DE DISCRIMINATIONS ALLÉGUÉS

Le sexe est le motif qui a été le plus fréquemment évoqué comme motif de discrimination dans les notifications qui ont été déposées au cours de l'exercice 2013-2014. Globalement, la race est le motif de discrimination le plus souvent soulevé, suivi de la déficience et de l'origine ethnique.

La majorité des demandes ont été reçues par téléphone. Le courrier de Postes Canada est utilisé à un moindre degré. Aucune demande n'a été reçue par courriel.

Photo de la rencontre en personne de 2013

Tableau 10 : Motifs indiqués dans les notifications

	13-14		12-13		11-12		10-11		09-10		04-09		Total	
	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%	Count	%
Total des notifications	**10**	**-**	**16**	**-**	**7**	**-**	**1**	**-**	**5**	**-**	**51**	**-**	**71**	-
Âge	-	-	-	-	-	-	-	-	1	8%	7	5%	10	7%
Ascendance	1	10%	-	-	-	-	1	33%	-	-	9	7%	12	8%
Citoyenneté	-	-	1	6%	-	-	-	-	2	15%	1	1%	3	2%
Couleur	-	-	-	-	-	-	-	-	2	15%	8	6%	11	8%
Croyance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	4%	5	4%
Déficience	3	30%	2	13%	4	50%	-	-	-	-	18	14%	24	17%
Origine ethnique	-	-	2	13%	-	-	1	33%	-	-	19	15%	20	14%
État familial	-	-	3	19%	1	13%	-	-	-	-	6	5%	8	6%
Source de revenus légitime	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1%	1	1%
État matrimonial	-	-	1	6%	2	25%	-	-	-	-	5	4%	10	7%
État de personne condamnée puis réhabilitée	-	-	-	-	-	-	1	33%	-	-	-	-	1	1%
Lieu d'origine	-	-	-	-	-	-	-	-	3	23%	11	8%	16	11%
Grossesse	1	10%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1%	1	1%
Race	1	10%	-	-	1	13%	-	-	3	23%	31	24%	36	25%
Religion	-	-	1	6%	-	-	-	-	-	-	1	1%	1	1%
Sexe	4	40%	4	25%	-	-	-	-	-	-	7	5%	7	5%
Orientation sexuelle	-	-	1	6%	-	-	-	-	-	-	1	1%	2	1%
Harcèlement-a.7.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Harcèlement-a.15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-	-
Non couvert	-	-	1	6%	-	-	-	-	2	15%	-		2	1%
Total	**10**	**100%**	**16**	**100**	**8**	**100%**	**3**	**100%**	**13**	**100%**	**131**	**100%**	**142**	**100%**

Décembre 2013

Réunion en personne.
Les membres au travail.

AUTRES OBSERVATIONS

Les audiences sont destinées à assurer le respect de la Loi sur les enquêtes publiques. Le Tribunal n'a tenu aucune audience au cours de cet exercice. Tous les dossiers déposés auprès du Tribunal sont confidentiels, à moins qu'une audience ne soit prévue. Les délibérations des audiences sont publiques et les décisions rendues deviennent d'intérêt public.

Le personnel du Tribunal a noté que le manque d'interactions face à face avec les parties et le grand public constituait un important défi. À moins que les notifications proviennent de Coral Harbour, aucun contact en personne n'a lieu avec les parties jusqu'à ce que le dossier fasse l'objet d'une audience. De plus, les échanges entre les membres du Tribunal, les conseillers juridiques et les membres du personnel se font principalement par téléconférence.

Le manque d'interaction en personne entre les clients et le Tribunal constitue un défi supplémentaire. Une attention particulière a été apportée à maintenir l'engagement du personnel et des membres. Sans égard au lieu où le bureau du Tribunal pourrait se trouver, ce problème demeure, compte tenu de la faible population de chacune des communautés du Nunavut. Iqaluit mise à part, moins de 10 % de la population du Nunavut aurait un accès direct aux services du Tribunal. Cet aspect soulève la question suivante: « Où est l'élément humain dans la gestion des droits de la personne? »

Actuellement, le mandat du Tribunal ne comprend pas l'éducation du public, et il ne devrait pas comprendre cet aspect non plus. L'éducation du public et la sensibilisation sont la responsabilité de la Commission des services juridiques du Nunavut (a. 49). L'éducation est le fer de lance de tout code des droits de la personne.

La Commission des services juridiques compte actuellement dans son personnel un avocat à temps plein spécialiste du droit des pauvres qui traite les dossiers juridiques qui ne relèvent pas du droit criminel et du droit de la famille. Le conseiller juridique spécialiste du droit des pauvres a aidé plusieurs particuliers à déposer des Notifications.

Plusieurs plaignants ont mentionné au personnel qu'il avaient été incapables d'obtenir les services d'un conseiller juridique capable de les aider dans le domaine des droits de la personne. En outre, plusieurs conseillers juridiques n'acceptent plus de nouveaux clients.

AUTRES ACTIVITÉS

Le personnel du Tribunal a participé au Conseil des tribunaux administratifs canadiens. Il a également participé à l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne. Ces conférences ont permis au personnel de faire du réseautage avec leurs collègues de partout au Canada.

Au cours de la période du rapport, le personnel a pu participer aux activités de perfectionnement professionnel commanditées par le GN.

Mme Maureen Doherty prête serment devant M. Alan Weeks

Renseignements financiers

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DU NUNAVUT
ÉTAT D'EXPLOITATION
31 MARS 2014

LESTER LANDAU
Chartered Accountants

ᓚᕐᑐ ᓛᓐᑕᐅ
ᑭᓇᐅᔭᓕᕆᓂᕐᒧᑦ ᖃᐅᔨᓴᕐᑏᑦ

Iqaluit
PO Box 20, Iqaluit, NU, X0A 0H0
Tel: 867.979.6603 Fax: 867.979.6493

Rankin Inlet
PO Box 147, Rankin Inlet, NU, X0C 0G0
Tel: 867.645.2817 Fax: 867.645.2483

ᐃᖃᓗᐃᑦ
ᑎᑎᖅᑲᑦᑕᐅᕐ 20, ᐃᖃᓗᐃᑦ, ᓄᓇᕗᑦ, X0A 0H0
ᐅᖃᓗᑎ: 867.979.6603 ᐱᔭᕇᑯᑦ: 867.979.6493

ᑲᖏᖅᓱᓂᖅ
ᑎᑎᖅᑲᑦᑕᐅᕐ 147, ᑲᖏᖅᓱᓂᖅ, ᓄᓇᕗᑦ, X0C 0G0
ᐅᖃᓗᑎ: 867.645.2817 ᐱᔭᕇᑯᑦ: 867.645.2483

RAPPORT DE VÉRIFICATEUR INDÉPENDANT

Au ministre de la Justice, gouvernement du Nunavut.

Nous avons vérifié l'état d'exploitation du Tribunal des droits de la personne du Nunavut, que vous trouverez ci-joint, portant sur les revenus et les charges liés à l'exploitation du Tribunal conformément à la Loi sur les droits de la personne du Nunavut, pour l'exercice terminé le 31 mars 2014, ainsi qu'un sommaire des politiques comptables importantes et d'autres renseignements explicatifs.

Responsabilité de la direction à l'égard de l'état d'exploitation
La direction a la responsabilité de la préparation et de la présentation fidèle de cet état d'exploitation conformément à la Note 2 de l'état d'exploitation, et pour tout contrôle interne que la direction juge nécessaire pour permettre une préparation de l'état d'exploitation qui soit exempte d'inexactitudes, qu'elles soient dues à la fraude ou à une erreur.

Responsabilité des vérificateurs
Notre responsabilité est d'exprimer une opinion à l'égard de l'état d'exploitation, conformément aux normes comptables généralement reconnues au Canada. Ces normes requièrent que nous nous conformions aux principes déontologiques et que nous préparions et exécutions la vérification de manière à obtenir une assurance raisonnable que l'état d'exploitation est exempt d'inexactitudes importantes.

Une vérification sous-tend des procédures d'exécution qui permettent d'obtenir une évidence vérifiée à propos des montants et des déclarations présentés dans l'état d'exploitation. Les procédures choisies dépendent du jugement du vérificateur, y compris l'évaluation du risque d'inexactitudes dans l'état d'exploitation, qu'elles soient dues à la fraude ou à une erreur. En effectuant ces évaluations du risque, le vérificateur tient compte du contrôle interne pertinent à la préparation et à la présentation fidèle de l'état d'exploitation, de manière à établir des procédures de vérification adaptées aux circonstances, mais non dans le but de formuler une opinion sur l'efficacité du contrôle interne du Tribunal. Une vérification prévoit également l'évaluation du caractère adéquat des politiques comptables utilisées et le caractère raisonnable des prévisions comptables établies par la direction, ainsi que l'évaluation de la présentation générale de l'état d'exploitation.

Nous estimons que la preuve de vérification que nous avons obtenue est suffisante et appropriée pour servir de fondement à notre opinion de vérification.

Opinion
À notre avis, l'état d'exploitation du Tribunal des droits de la personne du Nunavut présente fidèlement, à tous égards importants, les revenus et dépenses liés à l'exploitation du Tribunal, conformément à la Loi sur les droits de la personne du Nunavut, pour l'exercice se terminant le 31 mars 2014, conformément aux principes comptables énoncés à la Note 2 de l'état d'exploitation.

Rapport relatif à d'autres exigences légales et réglementaires
Nous rapportons également, conformément à la Loi sur l'administration financière, qu'à notre avis, les registres comptables ont été bien tenus par le Tribunal des droits de la personne du Nunavut, que l'état d'exploitation est conforme et que les transactions que nous avons observées ont, à tous égards importants, été conformes aux pouvoirs que la loi confère au Tribunal des droits de la personne du Nunavut.

Lester Landau

Tribunal.
Iqaluit, Nunavut
COMPTABLES AGRÉÉS
16 octobre 2014

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DU NUNAVUT
ÉTAT D'EXPLOITATION
31 MARS 2014

1. NATURE DE L'ORGANISME

Les activités du Tribunal des droits de la personne du Nunavut sont régies par la Loi sur les droits de la personne du Nunavut.

Le Tribunal a pour but de statuer sur les différends en matière de droits de la personne au Nunavut.

Le Tribunal est un organisme public et est exonéré de l'impôt sur le revenu. La continuité de l'existence du Tribunal est tributaire du soutien continu du gouvernement du Nunavut.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

Les politiques comptables suivies par le Tribunal sont conformes aux dispositions du manuel d'administration financière du gouvernement du Nunavut et comprennent les politiques comptables suivantes :

(a) Utilisation de prévisions

La préparation des états financiers du Tribunal requiert que l'établissement de prévisions et d'hypothèses fondées sur l'information disponible à la date des états financiers. Pour cette raison, les résultats peuvent différer de ces prévisions.

(b) Comptabilisation des produits

Les cotisations assujetties à des restrictions, liées à l'exploitation générale, sont reconnues comme des revenus pour l'exercice où les dépenses afférentes sont engagées.

Les cotisations assujetties à des restrictions reconnues pour l'exercice où elles ont été reçues peuvent être raisonnablement prévues et leur perception est raisonnablement assurée.

(c) Méthode de comptabilité d'exercice

L'état d'exploitation a été préparé en utilisant la méthode de comptabilité d'exercice.

3. SOLDE DU FONDS DU GOUVERNEMENT DU NUNAVUT

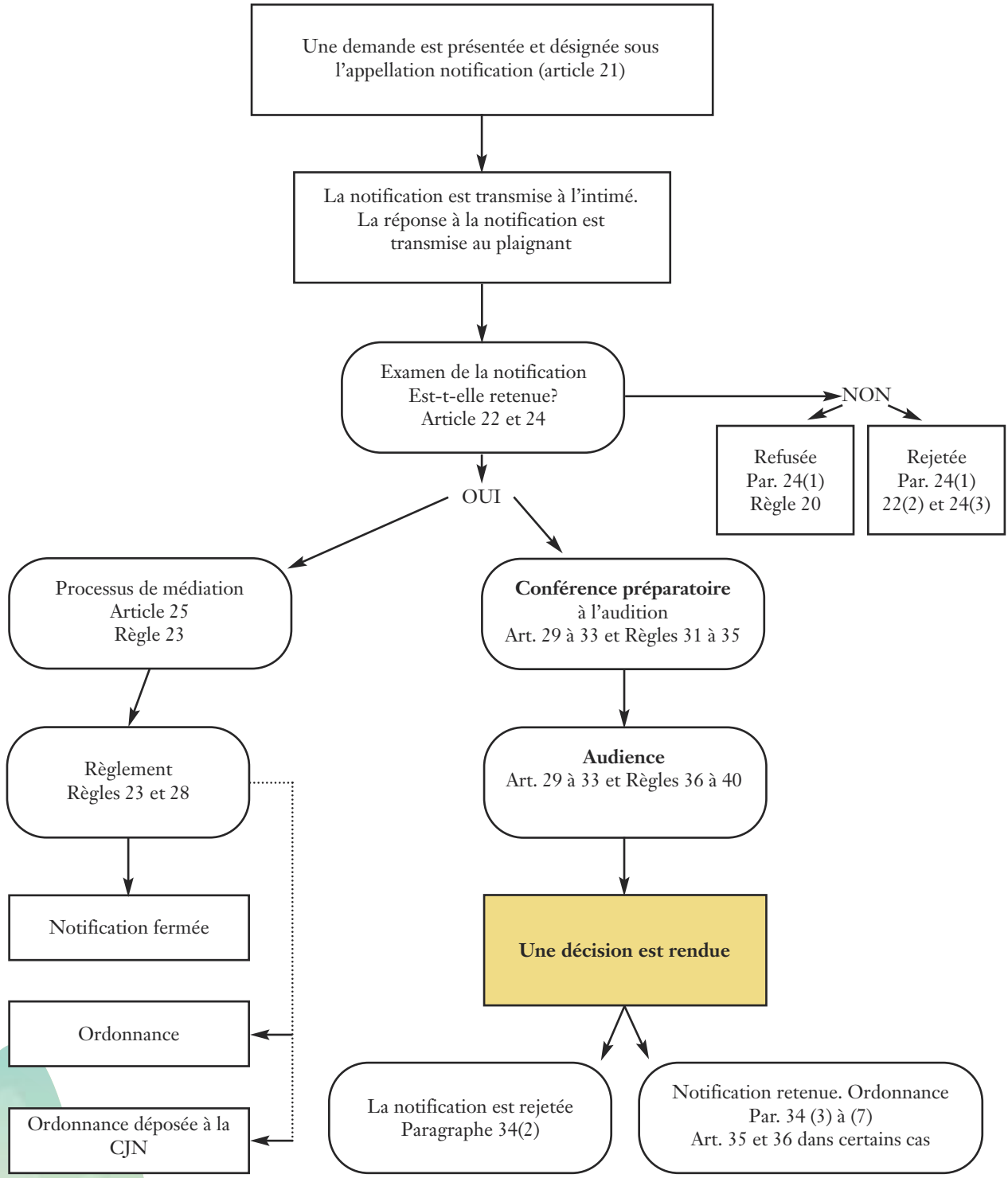
	2014	2013
Solde d'ouverture	$ 2,520,215	$ 2,521,999
Produits	(612,555)	(678,752)
Cotisations retenues	612,555	678,752
Changements :		
TPS	4,440	3,011
Comptes débiteurs	564	0
Comptes créditeurs et charges à payer	43,538	(4,795)
Solde de clôture	$ 2,568,757	$ 2,520,215

Les montants dus au gouvernement du Nunavut sont non productifs d'intérêts, non garantis et ne sont assujettis à aucune modalité de remboursement.

	Budget 2014 (non vérifié)	Actual 2014	Actual 2013
REVENUS			
Gouvernement du Nunavut	812,000 $	612,555 $	678,752 $
CHARGES			
Publicité et publications	15,000	13,274	40,043
Conférences et traiteurs	0	3,325	2,830
Achats d'équipement	0	1,758	12,808
Cotisations adhésions et permis	0	58,624	23,015
Frais de fret et de messagerie	0	4,527	4,756
Honoraires	19,000	67,493	19,803
Intérêts et frais bancaires	0	0	131
Frais pour conseils juridiques	45,000	105,686	51,324
Bureau	20,000	15,173	16,297
Autres	20,000	29	0
Salaires et avantages	533,000	277,474	449,464
Formation	0	4,056	775
Services de traduction	0	441	1,580
Déplacements, hébergement et frais accessoires	160,000	60,695	55,926
	812,000	612,555	678,752
EXCÉDENT DES REVENUS	**0 $**	**0 $**	**0 $**

Annexe 1 :
Processus de Notification

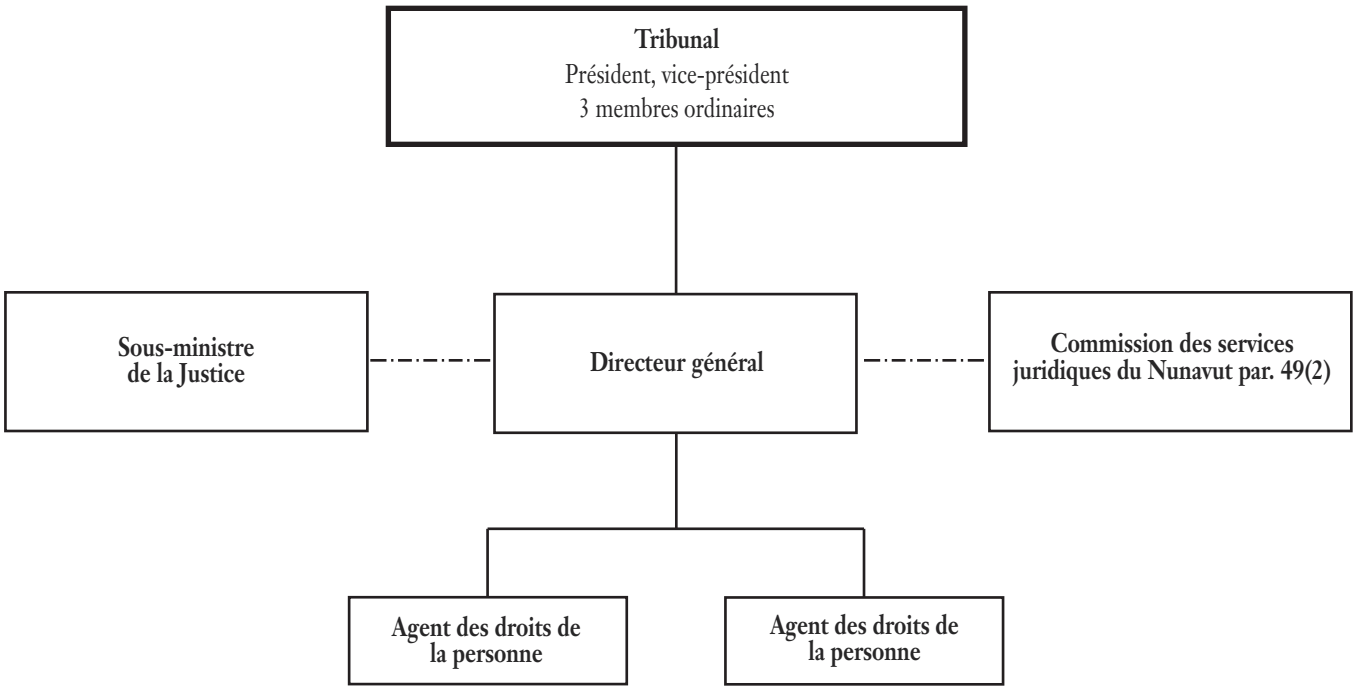
Processus de notification en vertu de la Loi sur les droits de la personne du Nunavut



Notes :

- *Lorsqu'il y a manquement à une entente de règlement, le Tribunal peut rendre une ordonnance.*
- *Toute partie concernée par une notification peut interjeter appel dans les 30 jours de la signification de la décision ou de l'ordonnance du Tribunal (article 38).*
- *Des recours spéciaux peuvent être entrepris en vertu de la partie 6.*

Annexe 2 :
Organigramme du Tribunal des droits de la personne du Nunavut



Note:
indique un lien hiérarchique indirect.

Annexe 3 : Règles de procédure

RÈGLES DE PROCÉDURE DU TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DU NUNAVUT

But des règles de procédure

1. Ces règles ont pour but d'aider les plaignants et les intimés à obtenir des décisions ou des ordonnances justes, équitables et en temps voulu de la part du Tribunal.
2. Ces règles doivent être respectées à moins d'instruction à l'effet contraire de la part du Tribunal.
3. Si une partie omet de respecter ces règles, le Tribunal peut rendre toute ordonnance ou décision qu'il juge appropriée selon les circonstances, y compris une ordonnance de paiement des frais.
4. Lorsque ces règles sont en conflit avec la *Loi sur les droits de la personne du Nunavut (la Loi)* ou de ses Règlements, la *Loi* ou les *Règlements*, selon le cas, ont préséance.

Définitions

5. Les définitions qui suivent s'appliquent aux présentes règles :
   (a) « Accommodement » désigne l'adaptation des installations, des services et des procédures afin de répondre aux besoins d'individus ou de groupes d'individus.
   (b) « Plaignant » désigne toute personne qui remplit une Notification transmise au Tribunal.
   (c) « Agent des droits de la personne » désigne tout employé du Tribunal.
   (d) « Médiation » désigne tout processus de résolution d'un problème autre qu'une audience, incluant des discussions et des négociations entre le Plaignant et l'Intimé, jugé acceptable par le Tribunal.
   (e) « Avis » désigne l'envoi par courrier recommandé à la dernière adresse connue d'une partie à moins que la signification à personne ne soit effectuée par une partie ou le Tribunal.
   (f) « Notification » désigne le dossier écrit présenté par un Plaignant ou au nom d'un Plaignant en vertu de l'article 21 de la *Loi*.
   (g) « Partie » désigne un Plaignant ou un intimé ou toute autre personne décrite à l'article 28 de la Loi.
   (h) « Dossier » désigne les documents qu'une partie à une audience accepte de présenter au Tribunal avant l'audience.
   (i) « Réponse » ou « réponse à une Notification » désigne un dossier écrit produit en réponse à une Notification reçue par le Tribunal.
   (j) « Intimé » désigne toute personne nommée dans une Notification et qui est(sont) présumée avoir contrevenu à la Loi
   (k) « Tribunal » désigne un ou plusieurs membres du Tribunal des droits de la personne nommés en vertu de l'article 16.

Notifications et réponses

6. Un Plaignant peut présenter une Notification et un Intimé peut présenter une réponse personnellement ou avec l'aide d'une autre personne, **incluant un agent des droits de la personne**, de manière écrite ou orale.
7. Lorsqu'un Plaignant ou un Intimé reçoit de l'aide en vertu de la règle 6, la Notification ou la réponse doit inclure l'information suivante :
   (a) un consentement signé et attesté de la part du Plaignant ou de l'Intimé;
   (b) le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et toutes autres coordonnées qui pourraient être requis par le Tribunal au sujet de la personne ayant fourni de l'aide.
8. Il est possible de présenter une Notification ou une réponse et de communiquer en anglais, en français, en langue inuktitute ou inuinnaqtun avec le Tribunal.

9.1 La Notification doit être déposée au Tribunal dans les deux (2) ans qui suivent la perpétration de la contravention reprochée en vertu de la Loi.

9.2 Lorsqu'une Notification allègue une contravention à la Loi survenue plus de deux ans avant le dépôt de la Notification, en dérogation de la période prévue par l'article 23 de la Loi, le Tribunal doit attirer l'attention de l'Intimé sur ces allégations et, si l'Intimé ne consent pas au dépôt de la Notification, le Tribunal fixe une date qui doit être signifiée aux deux parties afin que le Plaignant puisse présenter une demande de prolongation du délai de présentation d'une Notification.

10. Le Tribunal peut signifier une Notification aux intimés personnellement ou par courrier recommandé. Si le courrier recommandé est choisi, la date de prise d'effet de la signification sera la **date à laquelle l'envoi aura été accepté à Postes Canada**, telle qu'affichée sur le site Web de Postes Canada.
11. Une réponse doit être déposée au Tribunal dans les soixante (60) jours de la signification de la Notification à l'Intimé.
12. Un agent des droits de la personne ou le Tribunal peut demander à une partie de clarifier ou de compléter le contenu de la Notification dans une période de temps raisonnable.
13. Le Tribunal confirme par écrit la réception de la Notification et de la réponse, et fournit à l'Intimé une copie de la Notification du Plaignant dûment remplie et au Plaignant une copie de la réponse de l'Intimé dûment remplie.

14.1 Les plaignants et les intimés doivent immédiatement informer le Tribunal de tout changement relatif à leurs coordonnées.

14.2 Lorsqu'un Plaignant ou un Intimé omet de répondre à une communication du Tribunal dans un délai raisonnable, le Tribunal peut transmettre les avis concernant toutes autres procédures à la dernière adresse connue de la partie.

15. Lorsqu'un Plaignant ou un Intimé omet de répondre à un avis transmis par le Tribunal lui demandant de respecter une directive procédurale dans un délai imparti par le Tribunal, le Tribunal peut :
    (a) dans le cas d'un Plaignant, rejeter la plainte conformément à l'alinéa 24(3)(a) de la Loi; ou,
    (b) dans le cas d'un Intimé, fixer une date d'audience sans autre avis transmis à l'Intimé.

16. Avec la permission de toutes les parties, le directeur général peut autoriser un Plaignant ou un Intimé à modifier sa Notification ou sa réponse, ou à prolonger ou abréger un délai prévu en vertu de ces Règles, par consentement mutuel ou en présentant une demande à cet effet auprès du Tribunal.

17. Le contenu des notifications et des réponses déposées ne sera pas divulgué au public par le Tribunal, jusqu'à ce qu'une audience soit ordonnée en vertu de l'article 27 (1) de la Loi.

Recours spéciaux

18. Un Plaignant doit informer le Tribunal de toute demande présentée à un juge en vertu des articles 39 ou 40 de la Loi, et doit transmettre au Tribunal une copie de tout jugement, motif de jugement ou ordonnance découlant d'une telle demande.

Décisions du Tribunal

19. Le Tribunal doit déposer au dossier et signifier aux parties à une Notification une copie des motifs écrits concernant toute décision rendue conformément à la Partie 4 ou à la Partie 5 de la Loi.

Procédures de règlement

20. Le Tribunal peut tenter de régler les allégations contenues dans une Notification en utilisant les moyens et les ressources qu'il juge appropriés, incluant la médiation.
21. Les parties à une plainte peuvent obtenir l'assistance de toutes les personnes qu'elles souhaitent pour les aider à tenter de régler une plainte, sous réserve du pouvoir discrétionnaire du Tribunal qui pourra exclure les personnes dont la présence n'est pas nécessaire ou appropriée pendant les procédures de règlement.
22. Les parties qui participent à des procédures de règlement (et toutes autres personnes participant à des procédures de règlement) sont réputées avoir consenti à l'application des règles suivantes :
    (a) les procédures de règlement entre les parties et les autres participants sont privées et confidentielles. Elles ne peuvent être divulguées à quiconque autre que les parties aux procédures de règlement ou utilisées dans toute autre instance que ce soit, incluant une instance judiciaire liée ou découlant d'une Notification;
    (b) sous réserve du droit à la confidentialité, les parties doivent produire et se divulguer l'une à l'autre toute l'information, le matériel et les documents pertinents qui sont raisonnablement susceptibles d'avoir de l'importance pour obtenir un résultat mutuellement satisfaisant dans le cadre des procédures de règlement;
    (c) une entente résultant d'un processus de règlement instauré par le Tribunal devra être passée en revue par le Tribunal;
    (d) le Tribunal peut exiger que les Parties consentent à une ordonnance établissant les modalités et conditions du règlement.
23. Une ordonnance émise dans le cadre de procédures de règlement peut être déposée et exécutée de la même manière qu'une ordonnance émise à la suite d'une audience.
24. Aucune disposition de cette section n'est destinée à empêcher les plaignants et les intimés à entreprendre des discussions en vue d'établir un règlement entre elles et à établir des ententes relatives à une Notification. Toute entente est assujettie aux règles 22 (c) et (d) des présentes.
25. Lorsqu'une entente de règlement est établie entre les parties au sujet d'une Notification, le Plaignant peut demander par écrit de mettre fin aux procédures devant le Tribunal, sous réserve l'examen mené par le Tribunal en vertu de la règle 24.
26. Le Tribunal peut rejeter une demande de cessation des procédures reliées au règlement d'une Notification dans les cas où, selon le Tribunal :
    (a) l'entente de règlement ne couvre pas toutes les allégations énoncées dans la Notification;
    (b) certaines parties de la Notification n'ont pas été réglées;
    (c) l'entente de règlement ne tient pas compte d'enjeux systémiques ou d'intérêt public découlant des allégations;
    (d) l'entente de règlement est abusive.
27. Une ordonnance émise dans le cadre de procédures de règlement peut être déposée et exécutée de la même manière qu'une ordonnance émise à la suite d'une audience.

Audiences préliminaires

28. Le Tribunal peut demander aux parties de participer à une audience préliminaire dans le but de faciliter le règlement juste, équitable et rapide de la Notification.
29. Sans limiter le caractère général de la règle 28, le Tribunal peut organiser une audience préliminaire pour :
    (a) discuter du contenu de la Notification et de la réponse et de la possibilité de simplifier ou de régler les allégations en tout ou en partie;
    (b) discuter du contenu du dossier, s'il y a lieu, qui a été remis au Tribunal avant l'audience;
    (c) déterminer les procédures à utiliser avant et pendant l'audience, y compris (sans s'y limiter) la divulgation des documents et sommaires des témoins, la forme et la manière de produire des avis aux parties et d'exiger la présence des témoins, le besoin de noter la preuve et d'en connaître la nature, toute demande préliminaire ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'audience;
    (d) déterminer si une des parties a besoin d'accommodements.
30. Le Tribunal peut tenir des audiences préliminaires par téléphone, téléconférence, vidéoconférence ou toute autre manière choisie par le Tribunal.
31. Si une partie ne se présente pas à l'audience préliminaire après avoir reçu un avis d'audience préliminaire, le Tribunal peut procéder en l'absence de la partie qui ne se présente pas, et peut prendre des décisions ou émettre des ordonnances concernant l'audience.
32. Le Tribunal peut ajourner une audience préliminaire de sa propre initiative ou à la demande d'une partie.
33. À moins que le Tribunal décide de ne pas traiter une Notification pour quelque raison que ce soit, la première audience préliminaire doit se tenir dans les **90 jours** suivants la réception de la réponse de l'Intimé.

Requêtes préliminaires

34. Une partie peut présenter une requête préliminaire au Tribunal avant la date d'audience fixée, de la manière suivante :
    (a) le Plaignant préparera un formulaire de requête préliminaire qui doit être transmis au directeur général par télécopieur ou par tout autre moyen qui aura été accepté;
    (b) le directeur général doit signifier une copie de la requête préliminaire à toutes les parties et prendre les dispositions nécessaires avec le Tribunal et les parties afin de procéder à l'audience de la requête préliminaire.

Audiences

35.1 Le Tribunal peut procéder à des audiences orales ou au moyen de tout autre processus ou procédure d'audience, incluant des observations écrites, des vidéoconférences ou des téléconférences, tel que convenu par les parties ou ordonné par le Tribunal.

35.2 Le Tribunal peut afficher ou diffuser des avis publics d'audience de la manière qu'il juge appropriée.

36. Lorsqu'une partie ne se présente pas à une audience pour laquelle elle a reçu signification de l'avis d'audience, le Tribunal peut procéder à l'audience en l'absence de la partie et rendre des décisions ou des ordonnances en se fondant sur la preuve présentée à l'audience.

37. Les audiences sont publiques à moins que le Tribunal, de sa propre **initiative** ou sur demande d'une partie, décide qu'il est justifié de tenir toute l'audience ou une partie de l'audience à huis clos.

38. Les audiences ne seront pas enregistrées, à moins de demande contraire du Tribunal ou à moins qu'une partie prenne des dispositions acceptables à ses propres frais pour l'enregistrement et la transcription des procédures et en fournisse une copie au Tribunal et à l'autre partie.

39. Avant la tenue de l'audience ou au moment de celle-ci, le Tribunal peut établir les modalités de la tenue de l'audience. Sans préjudice de la portée générale de ce qui précède, le Tribunal peut demander aux parties de déposer et d'échanger avant le début de l'audience des mémoires et la jurisprudence qu'elles souhaitent invoquer, assigner toute personne à comparaître devant lui, exiger la présentation de documents, de dossiers ou d'objets et faire prêter serment ou recevoir les affirmations solennelles.

40. Le Tribunal peut émettre à l'intention des parties et du public qui assiste aux audiences les directives ou les ordonnances qu'il juge nécessaires pour assurer le déroulement ordonné des procédures.

41. À moins que le Tribunal décide de ne pas traiter une Notification pour quelque raison que ce soit, l'audience doit se tenir dans les **cent vingt (120) jours** suivant la première audience préliminaire.

Décisions et ordonnances du Tribunal

42. Les décisions et les ordonnances du Tribunal sont en vigueur à la date où elles sont prises ou émises à moins de spécification à l'effet contraire de la part du Tribunal.

43. Le Tribunal peut rendre des décisions ou des ordonnances signées en plusieurs exemplaires par les membres du Tribunal.

44. Un agent des droits de la personne ou le directeur général peut attester sous sa signature que des copies de documents originaux délivrées par le Tribunal sont des copies conformes, et que ces copies peuvent être déposées et utilisées dans le cadre d'une instance devant le Tribunal comme s'il s'agissait des documents originaux.

45. Le Tribunal peut corriger de sa propre initiative ou sur demande d'une partie, les erreurs techniques ou typographiques contenues dans une décision ou une ordonnance du Tribunal.

Signification de documents

46. À moins d'indication contraire dans les présentes règles **ou d'entente entre les parties**, tous les avis qui doivent être donnés ou tous les documents qui doivent être signifiés par le Tribunal ou une partie peuvent être signifiés en personne, par courrier recommandé, par courriel ou par télécopieur.

47. Nonobstant la règle 46, un agent des droits de la personne ou le directeur général peut, sur instruction du Tribunal, transmettre à une partie un avis verbal afin d'accélérer le déroulement de l'instance.

48. Une partie requise par le Tribunal de produire une preuve de signification doit le faire sous serment.

Culture et valeurs inuites

49. Le cas échéant, les présentes règles doivent être interprétées de manière à reconnaître et à accorder une attention spéciale à la culture et aux valeurs inuites qui régissent le mode de vie des Inuits.

Annexe 4 :

Diverses publications sont offertes sur demande. Toutes les publications sont offertes en langues inuktitute, anglaise, française et inuinnaqtun.

Loi sur les droits de la personne du Nunavut
Renseignements généraux sur les droits de la personne du Nunavut
Le processus de Demande
Règles de procédure

Communiquer avec notre bureau :

Par téléphone
Sans frais 1-866-413-6478
1-867-925-8447

Par télécopieur
Sans frais 1-888-220-1011

Par courriel
Nunavuthumanrights@gov.nu.ca

Par la poste
Tribunal des droits de la personne du Nunavut
C.P. 15
Coral Harbour, NU X0C 0C0

Visitez notre site Web
www.nhrt.ca

PO Box 15
Coral Harbour, NU X0C 0C0
1 867 925 8447
1 866 413 6478
1 867 925 8453

nunavuthumanrights@gov.nu.ca
www.NHRT.ca