



Initiative ciblée

pour les travailleurs âgés



Initiative fédérale-provinciale-territoriale en vue de soutenir les travailleurs âgés au chômage au Canada



Appel de propositions
15 mai 2009



Canada


LES
TRAVAILLEURS ÂGÉS
L'avantage de l'âge


NOVA SCOTIA
NOUVELLE-ÉCOSSE

Labour and
Workforce Development
Travail et Développement
de la main-d'œuvre

TABLE DES MATIÈRES

Aperçu.....	3
Critères et lignes directrices des projets.....	4
Promoteurs de projets	4
Collectivités admissibles.....	5
Participants admissibles	5
Activités admissibles	6
Dépenses de projet	9
Processus de demande.....	16
Demande du promoteur de projet	17
Personnes-ressources pour l'ICTA	20
Coordinatrice de l'ICTA	20
Coordinateurs du développement des compétences	20
Annexe A	21
Modèle de budget.....	25
Budget détaillé d'un projet financé par l'ICTA 2009-2010.....	27

APERÇU

L'**Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA)** est un partenariat fédéral-provincial qui a pour but d'apporter du soutien aux travailleurs âgés au chômage dans les collectivités durement touchées par des réductions d'effectifs ou des fermetures d'usines, et ce grâce à des programmes visant à leur faire retrouver un emploi. L'ICTA répond à l'engagement pris par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse de soutenir les travailleurs âgés visés par les ajustements qui se produisent à l'échelle de l'ensemble de l'économie. Dans le budget fédéral de 2008, on annonçait que l'ICTA serait reconduite pour trois ans, soit jusqu'au 31 mars 2012. Depuis 2007, la Division de la formation des apprentis et du développement des compétences, au ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre, administre l'ICTA et en fait la promotion en Nouvelle-Écosse.

Les travailleurs âgés représentent une part importante du bassin de travailleurs d'une collectivité, mais beaucoup d'entre eux éprouvent de la difficulté à se trouver du travail à cause des changements technologiques et des nouvelles façons de faire en milieu de travail. Les employeurs et les collègues de travail peuvent bénéficier des années d'expérience, des connaissances pratiques et des aptitudes interpersonnelles d'un travailleur âgé. L'ICTA cible les personnes de 55 à 64 ans. Son objectif principal est de préparer les travailleurs âgés en vue d'emplois nouveaux et immédiats dans leur localité. Dans les situations où il y a peu de possibilités d'emploi dans la localité d'un travailleur âgé, l'ICTA veillera à améliorer les compétences des travailleurs âgés pour faire en sorte qu'ils puissent continuer à faire partie d'une main-d'œuvre viable et compétente qui joue un rôle important dans de nombreuses localités en Nouvelle-Écosse. Depuis 2007, 293 travailleurs âgés ont bénéficié de 23 projets mis sur pied en vertu de l'ICTA en Nouvelle-Écosse. Plus de 40 p. 100 des participants ont trouvé un emploi.

Le ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre travaille en partenariat avec les organismes communautaires pour élaborer et mettre en œuvre des projets en vertu de l'ICTA. Les organismes communautaires coordonnent et élaborent des programmes liés à l'emploi qui sont conçus spécifiquement pour leurs collectivités respectives et qui répondent aux besoins des travailleurs âgés.

Le présent document vise à favoriser l'élaboration de projets pour les travailleurs âgés et à guider les organismes communautaires intéressés dans le processus de demande. **Veillez noter que le présent guide a été mis à jour depuis le dernier appel de propositions.** Avant de soumettre un projet, les demandeurs devront consulter les Coordinateurs du développement des compétences du ministère afin d'étudier l'intégration des ressources et des outils existants. Il existe des Coordinateurs du développement des compétences dans toute la province. Ils sont chargés de faire connaître et de coordonner les programmes de compétences essentielles dans les lieux de travail et auprès des personnes en transition. Des évaluations ont montré que l'intégration d'un volet sur les compétences essentielles contribue davantage au perfectionnement des participants inscrits à un programme.

La Division de la formation des apprentis et du développement des compétences accepte les propositions de projets en vertu de l'ICTA pour l'exercice financier 2009-2010. Les propositions seront évaluées au fur et à mesure. Le comité d'examen des propositions a également prévu se réunir durant la semaine du 13 au 17 juillet afin d'étudier des propositions.

CRITÈRES ET LIGNES DIRECTRICES DES PROJETS

Promoteurs de projets

Chaque projet en vertu de l'ICTA a besoin de l'aide inestimable d'un **promoteur de projet**. Les promoteurs de projets sont des organismes communautaires chargés de la planification, de la conception et de la mise en œuvre d'un projet en vertu de l'ICTA. Le promoteur doit être un organisme communautaire qui a de l'expérience dans la prestation de programmes d'aide à l'emploi. Il doit déjà savoir comment répondre aux besoins des travailleurs âgés ou être en mesure de former des partenariats communautaires pour ainsi veiller à répondre aux besoins des travailleurs âgés. Les rôles et les responsabilités du promoteur de projet sont les suivants :

- Élaborer un modèle de projet qui répond aux besoins des travailleurs âgés et de la collectivité
- Établir un contact avec les travailleurs âgés et évaluer leurs besoins
- Remplir les tâches liées à la gestion du projet, telles que la préparation de rapports sur les activités et les finances, l'évaluation et le suivi avec les participants.

Les promoteurs de projets éventuels peuvent faire une demande de financement en soumettant une demande préparée selon les lignes directrices fournies à la page 17.

Dans le cadre de l'élaboration d'un modèle de prestation de programme en vertu de l'ICTA, les demandeurs devraient examiner l'intégration d'un volet sur les compétences essentielles. Les compétences essentielles fournissent une base qui sert à faire l'acquisition de toutes les autres compétences et elles permettent aux gens de progresser dans leur emploi et de s'adapter aux changements qui surviennent dans le milieu de travail. Les compétences essentielles englobent :

- Lecture des textes
- Utilisation de documents
- Calcul
- Rédaction
- Communication orale
- Travail d'équipe
- Formation continue
- Capacité de raisonnement
- Informatique

Ces compétences servent de différentes manières dans presque toutes les occupations et dans la vie quotidienne. Les personnes qui possèdent ces compétences sont en mesure d'entreprendre une grande variété de tâches et d'apporter une contribution dans tous les milieux de travail.

Les Coordinateurs du développement des compétences sont chargés de faire connaître et de coordonner les programmes de compétences essentielles dans les milieux de travail et auprès des personnes en transition. Les demandeurs doivent s'adresser à leur Coordinateur du développement des compétences respectif avant de soumettre une proposition en vertu de l'ICTA afin d'examiner les diverses options de prestation et les meilleures pratiques dans le domaine. Les Coordinateurs ont accès à différentes ressources telles que des formateurs compétents, des programmes d'enseignement et d'autres outils dont pourraient bénéficier un projet financé par l'ICTA et ses participants. Veuillez trouver en page 20 les coordonnées des Coordinateurs du développement des compétences.

Collectivités admissibles

Conformément aux lignes directrices en matière de financement pour l'ICTA, les projets devront se dérouler dans des collectivités qui soit ont été touchées récemment par des réductions d'effectifs ou des fermetures d'usines, soit sont aux prises avec un taux de chômage continuellement élevé. Les régions métropolitaines de recensement qui comptent plus de 250 000 habitants ne sont pas admissibles, mais les petites localités qui pourraient se trouver dans une région métropolitaine pourraient l'être. En Nouvelle-Écosse, ces collectivités comprennent Beaver Lake, Cole Harbour, Sheet Harbour et Shubenacadie.

On accordera la priorité aux cas suivants :

- collectivités visées par des réductions d'effectifs ou des fermetures d'usines dans des industries traditionnelles comme la pêche, l'agriculture, les exploitations forestières, le textile (et l'habillement) et les mines
- collectivités éloignées où les habitants n'ont pas facilement accès à des services en matière d'emploi et à des programmes de formation
- projets dont les activités favorisent les stratégies et les activités de développement économique dans la collectivité

Participants admissibles

Afin de pouvoir participer, les travailleurs âgés doivent :

- avoir entre 55 et 64 ans*
- être au chômage
- avoir juridiquement le droit de travailler au Canada
- avoir besoin de compétences monnayables ou de compétences nécessaires à leur intégration réussie dans un nouvel emploi, et
- vivre dans une collectivité admissible

*Tous les projets doivent être conçus à l'intention des personnes au chômage âgées de 55 à 64 ans et être publicisés à leur intention. Dans des cas exceptionnels, des travailleurs de 50 à 54 ans et des travailleurs de plus de 64 ans pourraient y participer, mais la priorité sera accordée aux personnes de 55 à 64 ans. La priorité sera aussi accordée à des travailleurs âgés déplacés involontairement à la suite de réductions d'effectifs ou de fermetures. Il peut s'agir de travailleurs âgés déplacés indirectement à la suite de réductions d'effectifs, tels que des travailleurs embauchés dans des entreprises connexes ou des travailleurs ou des gens d'affaires qui ont été visés par une réduction des dépenses dans la collectivité.

Bien qu'ils ne soient pas ciblés, les travailleurs âgés prestataires de l'assurance-emploi peuvent participer à un projet. Les promoteurs de projets devront demander à ces personnes d'entrer en contact avec Service Canada pour discuter les répercussions possibles que leur participation à un projet en vertu de l'ICTA pourrait avoir sur leur demande actuelle ou à venir de prestations d'assurance-emploi.

Les participants qui tirent un revenu du Régime de pensions du Canada (RPC) devraient aussi entrer en contact avec Service Canada avant de participer à un programme de l'ICTA pour discuter l'impact que leur participation pourrait avoir sur leur revenu de pension.

Activités admissibles

Les activités subventionnées par l'ICTA se concentrent sur la préparation des participants en vue de nouveaux emplois disponibles maintenant. Différents types de projets seront pris en considération, par exemple, des projets consécutifs, des initiatives communautaires, la préparation au travail autonome, les activités qui engagent les employeurs et les initiatives auxquelles participent plusieurs partenaires ou qui sont liées à une industrie ou à un secteur particulier. Le ministère accepte maintenant des propositions de projets pour des activités qui dureront jusqu'à un an.

Tous les projets doivent comprendre des activités d'aide à l'emploi qui compléteront les ressources qui existent déjà dans les collectivités admissibles. Au nombre de ces activités, notons la rédaction du curriculum vitae, les techniques d'entrevue, les entrevues d'information, le réseautage, le counseling et d'autres activités liées à la recherche d'un emploi. De plus :

- Les projets doivent comporter au moins 25 heures de programmation par semaine.
- Les projets doivent offrir un soutien au revenu sous forme d'allocations, de salaires ou de subventions salariales.
- Les projets doivent comprendre un volet où on assurera un suivi auprès des participants dans les 3 à 6 mois après la fin du projet.

- Les expériences de travail chez l'employeur ne devraient pas dépasser 26 semaines et doivent comprendre une contribution de l'employeur.
- **Les projets doivent comprendre au moins deux activités d'amélioration de l'employabilité, telles que :**
 - Évaluations des compétences ou des apprentissages
 - Reconnaissance professionnelle
 - Mise en valeur des compétences directement auprès des employeurs et perfectionnement professionnel
 - Perfectionnement des compétences essentielles
 - Mentorat
 - Acquisition de compétences spécifiques
 - Expérience de travail chez l'employeur
 - Préparation au travail autonome
 - Expérience de travail dans la collectivité
 - Suivi sous forme de mentorat et de soutien une fois le projet terminé

Veillez consulter l'**Annexe A** pour la définition des expressions ci-haut. On peut également inclure dans les activités des projets de l'ICTA d'autres approches relatives à l'employabilité ou des activités supplémentaires qui ont fait leurs preuves.

Le ministère, en collaboration avec l'Acadia Centre for Social and Business Entrepreneurship, a élaboré un outil destiné aux animateurs et intitulé *The Age Advantage: A Transition Program for Older Workers*. Le guide comporte une série de 20 ateliers et de 7 livrets d'accompagnement, le tout étant conçu pour aider les travailleurs âgés déplacés et au chômage à traverser les changements qui surviennent dans leur vie personnelle et leur vie professionnelle tout en découvrant des activités rémunératrices enrichissantes pour cette étape de leur vie. C'est un outil dont on peut se servir pour aider les travailleurs âgés au chômage ou sous-employés à se trouver un nouvel emploi. Le programme comprend des ateliers et des ressources sur les sujets suivants :



- Surmonter les défis
- Créer une vision personnelle
- Gagner sa vie au 21^e siècle
- Cibler sa recherche d'emploi
- Savoir se mettre en valeur
- Créer des débouchés grâce au travail autonome

Les objectifs du programme *Age Advantage* sont :

- de fournir un soutien positif et stimulant durant le processus de transition;
- d'aider à raviver la confiance en soi et l'estime de soi;
- de créer de manière collaborative une image positive du vieillissement et du travail dans le cadre de carrières à une étape avancée de la vie et à la retraite, le

tout afin de présenter aux travailleurs âgés des outils qui les aideront à revenir sur le marché du travail;

- de fournir des outils d'autodécouverte et sur l'entrepreneuriat aux travailleurs âgés qui sont en transition vers un nouvel emploi, à ceux qui sont intéressés à créer leur propre emploi ou à ceux qui souhaitent lancer une petite entreprise.

Un exemplaire du guide de l'animateur est à la disposition de tout organisme qui soutient les travailleurs âgés au chômage en Nouvelle-Écosse. Les auteurs de demandes sont invités à examiner cette ressource pour en déterminer l'utilisation et l'utilité afin de soutenir les activités globale d'aide à l'emploi d'un projet en vertu de l'ICTA. Pour obtenir un exemplaire du programme, veuillez adresser votre demande à olderworker@gov.ns.ca ou adressez-vous à Jill Webster, coordinatrice pour l'ICTA, au 902-424-4404.

Dépenses de projet

Les dépenses de projet admissibles se limitent aux catégories suivantes :

1. Coûts de projet liés au participant

1.01 Soutien au revenu versé au participant

Tous les projets doivent offrir aux participants un soutien au revenu sous forme d'allocation, de salaire ou de subvention salariale. Le type de revenu versé aux participants dépendra de l'activité et pourra inclure les éléments suivants :

Allocations

- Lorsque les participants se livrent principalement à des activités de développement, comme des évaluations ou des mises à jour de leurs compétences, ils pourront recevoir une allocation. Les allocations sont imposables, mais ne font pas l'objet de déductions pour l'assurance-emploi et ne comprennent pas de cotisations au Régime de pensions du Canada. Le montant versé aux participants sous forme d'allocations devra correspondre au nombre d'heures pendant lesquelles les participants se sont livrés activement au projet et correspondre aux allocations versées par d'autres programmes communautaires d'aide à l'emploi semblables.
- Le taux d'une allocation ne dépassera pas 10 \$ l'heure.

Subventions salariales

- Si un projet comporte un module où un participant fait un stage chez un employeur dans le cadre d'une expérience de travail en entreprise, l'employeur en question est alors susceptible de recevoir du promoteur une subvention salariale. Les subventions salariales versées pour les expériences de travail chez l'employeur **doivent inclure une contribution au salaire de la part de l'employeur**. Le montant d'une subvention salariale que le promoteur offre à un employeur ne peut pas dépasser le taux du salaire minimum (8,60 \$ l'heure jusqu'au 31 mars 2010). (Pour de plus amples renseignements sur les taux du salaire minimum, visitez le site suivant : <http://www.gov.ns.ca/lwd/employmentrights/MinimumWageReview.asp>)
- On devrait encourager les employeurs à verser un complément à la subvention salariale afin d'offrir un taux minimum de 10 \$ l'heure pour que le taux payé corresponde aux autres salaires offerts dans le cadre d'un projet de l'ICTA. Par exemple, la contribution d'un employeur serait de 1,40 \$ (10 \$ - 8,60 \$) l'heure

plus les charges sociales de l'employeur (CSE). Dans le cas présent, la subvention salariale offerte à l'employeur est de 8,60 \$ l'heure.

- Si des employeurs ont de la difficulté à offrir un taux de 10 \$ l'heure durant une expérience de travail à cause des politiques de l'entreprise concernant les échelles de salaires, la subvention salariale peut toujours servir à soutenir l'expérience de travail mais la contribution d'un employeur sera toujours nécessaire. Par exemple, un promoteur pourrait fournir une subvention salariale de 7,20 \$ l'heure. La contribution de l'employeur resterait la même à 1,40 \$ l'heure (8,60 \$ - 7,20 \$) plus les CSE.
- L'emploi offert en vertu d'une subvention salariale fournit aux personnes visées une expérience de travail concrète et à temps plein (ou à temps partiel pour des personnes handicapées). Le salaire que gagne le participant est assurable et il est fourni directement par l'employeur. Le promoteur rembourse ensuite l'employeur au moyen d'une subvention équivalant à un pourcentage précis du salaire versé. Le pourcentage du remboursement devrait dépendre de l'expérience du participant par rapport à l'emploi exercé, et pourrait varier à mesure que la subvention augmente et que le participant remplit de mieux en mieux ses fonctions. Par exemple, le remboursement pourrait changer avec le temps de la manière suivante :

Semaines 1 à 10	80 p. 100 de remboursement
Semaines 11 à 20	50 p. 100 de remboursement
Semaines 21 à 26	20 p. 100 de remboursement

La durée de la période de versement de la subvention dépend des besoins du participant (p. ex., combien de formation en cours d'emploi a-t-il besoin), mais **il est recommandé qu'elle ne dépasse pas 26 semaines.**

- **Assurance** – Il revient aux employeurs de protéger leurs travailleurs contre les blessures et les maladies professionnelles. La plupart des employeurs sont tenus, en vertu de la loi, d'avoir une assurance. Il est important que la couverture s'applique à tous, y compris aux travailleurs âgés inscrits au programme et qui sont là pour une expérience de travail.
- La subvention est fournie afin d'encourager les employeurs à combler un poste vacant avec une personne qu'ils n'embaucheraient pas normalement s'il n'y avait pas de subvention. Cela signifie que l'employeur a réellement un poste vacant pour lequel il aurait embauché une autre personne que le client-travailleur âgé s'il n'y avait pas eu la subvention. La subvention salariale est destinée à compenser les coûts liés à l'embauche du client-travailleur âgé et n'est pas destinée à régler les problèmes de ressources humaines ou de liquidités de l'employeur. L'objectif de la

subvention salariale est de répondre aux besoins des clients et de fournir un incitatif aux employeurs pour qu'ils les embauchent.

On s'attend normalement à ce que la subvention mène à un emploi permanent chez l'employeur. La subvention peut aussi s'appliquer à un emploi à court terme

- si l'emploi fournit une expérience de travail utile,
- s'il s'agit d'un poste que l'employeur prévoit combler (avec ou sans la subvention) et
- si l'emploi augmentera grandement les chances que le client obtienne par après du travail chez un autre employeur.

Salaires

- Le promoteur de projet peut offrir un salaire à un participant âgé uniquement si le projet de l'ICTA comprend un module par lequel les participants acquièrent une expérience de travail dans le cadre d'un projet communautaire. Le salaire est imposable, assurable et ouvre droit à pension. Le promoteur serait responsable de toutes les autres charges sociales obligatoires pour chaque employé. Veuillez consulter l'Annexe A pour la définition d'expérience de travail dans la collectivité.
- Pour tout projet comportant des activités d'expérience de travail dans la collectivité, le montant total combiné des dépenses du projet liées à ces activités (autres que les dépenses consacrées aux salaires des participants, aux charges sociales et aux frais administratifs) admissibles doit être égal à 25 p. 100 des salaires et charges sociales versées aux participants ou versées concernant les participants pendant leur période d'emploi. Le promoteur peut s'arranger pour créer des partenariats, trouver des sources de financement ou chercher à obtenir des dons pour couvrir ces coûts. Autrement dit, les coûts relatifs à la gestion des projets ne peuvent pas dépasser 25 p. 100 du montant des salaires des participants. Si, par exemple, les participants ont une expérience de travail dans la collectivité dans le cadre de laquelle ils construisent un parc, le coût des matériaux de construction ne peut pas dépasser 25 % du montant total affecté aux salaires des participants.

1.02 Frais supplémentaires

On peut fournir de l'aide financière pour rembourser la totalité ou une partie des frais supplémentaires associés à la participation au projet, comme les dépenses pour la prise en charge des personnes à charge, les besoins pour les handicapés et le transport. Les frais supplémentaires ne devraient être remboursés qu'au besoin.

Dépenses liées aux personnes à charge

Le remboursement des Dépenses liées aux personnes à charge est un type d'aide financière offerte, au besoin, aux personnes admissibles. Ces dépenses sont considérées des dépenses supplémentaires engagées pour les soins à apporter à un enfant ou à une autre personne qui

dépend du participant. Une personne à charge doit habiter avec le participant ou avoir besoin de ses soins, elle doit dépendre entièrement ou partiellement de son soutien et être handicapée mentale ou physique, ou être un enfant de moins de 14 ans.

L'aide financière ne devrait pas être accordée pour les soins aux personnes à charge fournis par les membres de la famille à moins que cet arrangement ait déjà été en place ou qu'il y ait une raison de le justifier.

Les participants qui reçoivent une aide financière de l'ICTA pour les soins aux personnes à charge devront prouver les dépenses engagées en soumettant régulièrement des reçus au tiers ou au ministère qui administre l'intervention (en temps opportun). Le reçu indiquera clairement le nom du bénéficiaire, la période de prestation des soins et le montant payé.

Le taux actuel payé pour les soins aux personnes à charge est basé sur les dépenses réelles **jusqu'à concurrence de 400,00 \$ par mois.**

Frais de déplacement

Le remboursement des Frais de déplacement est un type d'aide financière fournie au besoin aux participants admissibles pendant qu'ils participent à une activité de groupe approuvée. Les frais de déplacement sont des frais supplémentaires engagés chaque jour pour aller au lieu de l'activité et en revenir – par exemple, en voiture, en autobus, en taxi, en covoiturage, en train. Le taux actuel payé pour les frais de déplacement est basé sur les dépenses réelles **jusqu'à concurrence de 150,00 \$ par mois.** Les participants devront remplir et soumettre un formulaire faisant état du kilométrage parcouru; le taux de remboursement **ne dépassera pas 20 sous le kilomètre.**

Si le participant utilise un moyen de transport raisonnable pour se rendre au lieu de l'activité et en revenir et que les frais de déplacement dépassent le maximum mensuel prévu, le promoteur pourra négocier afin d'obtenir des fonds supplémentaires en vue d'aider à surmonter cet obstacle. Les situations de ce genre seront réglées au cas par cas.

Frais liés à un handicap

Pour les participants admissibles, les frais liés à un handicap seront remboursés au besoin pendant qu'ils participent à une activité de groupe approuvée. Ces frais supplémentaires peuvent comprendre le coût d'un appareil spécial, d'une aide ou d'une aide spéciale ou encore d'un équipement spécial essentiel pour surmonter un handicap et permettre au client de participer activement à une activité du programme. Par exemple : ordinateurs, transport spécial, adaptation de documentation et interprétation ou transcription de documents en Braille. Bien qu'il n'y ait pas de contribution maximale dans cette catégorie, on devrait encourager les gens à explorer toutes les autres sources possibles de financement pour les aider à payer ces frais. Les évaluations des compétences figurent dans cette catégorie.

1.03 Autres formes de soutien aux participants

Les dépenses liées à des examens et d'autres dépenses liées au processus de reconnaissance des titres de compétence et aux démarches pour remplir les conditions des organismes de réglementation pourraient être prises en considération.

2. Coûts indirects

Tous les coûts indirects soumis doivent être rattachés spécifiquement à la réalisation du projet. Ceux qui ne peuvent pas être rattachés directement à la réalisation du projet ne peuvent pas être soumis dans cette catégorie. Types de coûts acceptables :

Salaires du personnel du projet : Salaires du personnel pour la réalisation du projet. Les salaires du personnel administratif ne figurent pas ici puisqu'ils sont remboursés dans la catégorie « frais administratifs ».

Avantages sociaux : Les avantages sociaux comprennent les frais obligatoires liés à l'emploi comme le précise le Code des normes du travail. Les autres frais pour les avantages sociaux, tels que les cotisations à la protection contre les accidents du travail, les soins médicaux et dentaires et le régime de pension de la compagnie sont aussi admissibles lorsque les politiques actuelles sur le personnel et en matière de ressources humaines l'exigent.

Honoraires professionnels : Par exemple, services d'entretien de l'équipement, services techniques TI/Web, concierge, orateurs invités et personnes-ressources.

Déplacements : Dans le cas d'une participation directe à la réalisation du projet; comprend le remboursement du kilométrage lors de l'utilisation d'un véhicule personnel, les taxis, le stationnement, l'hébergement à l'hôtel, les repas, les vols d'avion et les faux frais. Les remboursements se feront conformément aux politiques actuelles sur le personnel et en matière de ressources humaines, **sans toutefois dépasser les taux du gouvernement provincial**. Les taux de remboursement des dépenses de voyages de la province pour 2009-2010 sont :

- 40,92 cents le kilomètre
- Repas – Petit déjeuner 6,00 \$, déjeuner 12,00 \$ et dîner 20,00 \$

Il faut faire preuve de diligence raisonnable lors du remboursement de l'hébergement à l'hôtel et des billets d'avion, et les coûts associés aux déplacements à l'extérieur de la province doivent être négociés à l'avance avec votre signataire d'entente. Les boissons alcooliques ne sont pas remboursées.

Loyers et services publics : Bureaux, salles de réunions, chauffage et électricité, etc.

Fournitures de bureau : Fournitures nécessaires au fonctionnement quotidien du projet, telles que papeterie, affranchissement, etc.

Imprimerie et communications : Comprend le téléphone, le télécopieur, Internet, la publicité (dépliants, affiches, etc.), la location d'équipement (p. ex., un photocopieur).

Ressources : Comprend les livres, vidéos, guides d'instruction ou autres utilisés dans la programmation à l'intention des clients.

Perfectionnement professionnel : Comprend les conférences et les cours/programmes à court terme. Ne s'applique pas aux programmes menant à un diplôme ou à un grade. Toutes les activités de perfectionnement professionnel doivent être liées directement au projet et doivent être jugées raisonnables en fonction de la durée du projet. Par exemple, si un organisateur exécute un projet d'une durée de 12 semaines, le perfectionnement professionnel ne sera pas pris en considération.

Autres coûts indirects : Les réparations aux locaux, les améliorations locatives, l'assurance (responsabilité, contre le feu et le vol), les frais bancaires, les droits d'adhésion (p. ex., droits d'adhésion à un organisme professionnel) pourraient être remboursés.

3. Frais administratifs

Il s'agit des dépenses engagées pour un « bureau principal », un « siège social » ou un « bureau administratif » qui oriente un programme et en permet la prestation efficace. Il contribue au succès du projet en fournissant un soutien par le biais de la gouvernance, de la gestion, de la planification, des finances, des communications, des ressources humaines et des technologies de l'information, et ce pour l'ensemble de l'organisation. Il y a des dépenses liées à des fonctions qui ne sont pas spécifiques au projet. Ces dépenses seront remboursées à un taux n'excédant pas 14 p. 100 des *coûts indirects du projet*.

4. Frais d'immobilisations

Les immobilisations sont définies comme des éléments tangibles qui ont une durée de vie de plus d'un an; il peut s'agir de meubles, d'ordinateurs, d'imprimantes, de logiciels, etc. Tous les frais d'immobilisations doivent être négociés et comptabilisés séparément des frais indirects. Les numéros de série doivent être conservés dans les dossiers aux fins de vérification.

Exemples de dépenses inadmissibles

- Les dépenses qui ne peuvent pas être directement liées au projet
- Une nouvelle construction
- L'achat d'un bâtiment, d'un terrain
- Les pertes financières, les déficits subis par l'organisme
- Les activités de lobbying politique
- Les pénalités de l'Agence du revenu du Canada ou celles déduites de la paie
- Les contraventions

- Les déplacements pour aller au travail et en revenir, y compris les permis de stationnement
- Les primes pour le personnel
- Les frais juridiques
- Les boissons alcooliques
- Les droits d'adhésion à des services de loisirs (p. ex., l'adhésion à un club de sport)
- Les cadeaux déraisonnables ou les paiements à des fins de reconnaissance
- Le soutien au revenu passif versé aux participants (c'est-à-dire, des paiements versés aux clients pendant qu'ils NE participent PAS à une activité de groupe).

PROCESSUS DE DEMANDE

1. Avant ou durant l'élaboration d'un projet de l'ICTA, le demandeur devrait entrer en contact avec son Coordinateur du développement des compétences pour discuter l'application des compétences essentielles.
2. En se servant des lignes directrices de préparation d'une demande à l'intention du promoteur du projet, le promoteur présentera une proposition de projet et le budget prévu. (Le ministère accepte à l'heure actuelle les soumissions pour 2009-2010. Les projets ne devraient pas durer plus d'un an.)
3. Un accusé de réception sera envoyé à la personne-ressource indiquée une fois la soumission reçue.
4. Le Comité d'examen se réunira régulièrement pour évaluer les propositions de projets pour 2009-2010.
5. Une lettre sera envoyée dans les 30 jours ouvrables suivant la réception de la proposition pour informer le demandeur de son statut quant à l'approbation par la province.
6. Les projets de l'ICTA qui sont recommandés par la province ont besoin d'une approbation finale accordée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC). La province fera preuve de diligence dans ses rapports avec le fédéral pour que les décisions soient prises dans des délais raisonnables. (Veuillez noter que des circonstances indépendantes de la volonté de la province pourraient retarder le réception de l'approbation finale de RHDCC.)
7. Une fois qu'on aura reçu l'approbation de RHDCC, le demandeur recevra une lettre d'approbation finale et on préparera une entente.

DEMANDE DU PROMOTEUR DE PROJET

Veillez fournir l'information suivante dans votre proposition :



A. Coordonnées du demandeur

Nom de l'organisme
Adresse de voirie et adresse postale
Numéro de téléphone
Numéro de télécopieur
Adresse électronique
Adresse de site Web (le cas échéant)
Numéro d'entreprise
Numéro pour le remboursement de la TPS/TVH
Nom du signataire autorisé
Nom d'une personne-ressource
Adresse électronique de la personne-ressource

B. Vue d'ensemble de l'organisation

1. Quels sont les programmes et services offerts actuellement par votre organisme?
2. Quelle est la localité ou la région géographique ciblée par votre organisme?
3. Décrivez brièvement vos projets ou initiatives passés financés par le gouvernement fédéral ou provincial, y compris les projets ciblant les travailleurs âgés, qui illustreraient votre capacité à bien administrer le projet proposé en vertu de l'ICTA.
4. Veuillez fournir des statistiques concernant la population de travailleurs âgés et le taux de chômage actuel dans votre région.

C. Aperçu du projet

1. Résumé du projet
2. Pourquoi croyez-vous que votre collectivité a besoin d'un projet en vertu de l'ICTA?
3. Quels besoins ce projet va-t-il remplir?
4. Comment avez-vous déterminé ces besoins?

5. Quelles stratégies et activités de développement économique existent dans votre région? (ajouter les liens Internet si possible)

D. Description du projet (Veuillez utiliser des termes clairs et mesurables)

1. Dates de début et de fin du projet.
2. Activités du projet et plan de travail (veuillez fournir un calendrier le plus détaillé possible)
3. Quels sont les résultats escomptés? (Veuillez fournir des résultats quantitatifs et qualitatifs)

E. Exécution du projet

Veuillez fournir l'information nécessaire pour illustrer les points suivants :

1. Comment le projet s'appuie-t-il sur les ressources d'aide à l'emploi qui existent dans la collectivité?
2. La capacité et l'expérience nécessaires pour assurer les contrôles financiers adéquats, tels que la budgétisation, la tenue des dossiers, la vérification et les autres principes comptables généralement reconnus.
3. Capacité d'offrir un milieu de travail dans lequel le personnel et les participants se sentent soutenus et qui favorise l'intégration de tous.
4. Bâtiment accessible
5. Partenariats et soutien : Au moins trois **(3)** lettres de soutien sont exigées.

F. Budget

Veuillez soumettre un budget en vous servant des formulaires « Modèle de budget » et « Budget détaillé d'un projet financé par l'ICTA 2009-2010 » On peut soumettre un budget dans un format différent, comme avec Microsoft Excel, dans la mesure où toute l'information demandée est fournie.

G. Présentation de la demande

On peut soumettre une demande par courriel, par télécopie ou par la poste :

Formation des apprentis et Développement des compétences
Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre
À l'attention de : Jill Webster
2021, rue Brunswick, C.P. 578
Halifax (N.-É.) B3J 2S9
Courriel : webstegs@gov.ns.ca
Téléphone : 902-424-4404 - Télécopieur : 902-424-0488

Le ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre accepte maintenant les propositions pour l'exercice financier 2009-2010.

PERSONNES-RESSOURCES POUR L'ICTA

Coordinatrice de l'ICTA

Jill Webster
Formation des apprentis et Développement des compétences
Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre
2021, rue Brunswick, C.P. 578
Halifax (N.-É.) B3J 2S9
Courriel : webstegs@gov.ns.ca
Téléphone : 902-424-4404
Télécopieur : 902-424-0488

Coordinateurs du développement des compétences

Région du Cap-Breton

Raymond LeFort
Formation des apprentis et Développement des compétences
Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre
360, rue Prince
Sydney (N.-É.) B1P 1K6
Téléphone : 563-2341; 577-6047 (cellulaire)
Télécopieur : 563-3719
Courriel : lefortrp@gov.ns.ca

Région du centre

Colleen O'Connor
Formation des apprentis et Développement des compétences
Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre
60, rue Lorne, bureau 3
Truro (N.-É.) B2N 3K3
Téléphone : 896-2215
Télécopieur : 893-6104
Courriel : oconnocc@gov.ns.ca

Nord/Détroit de Northumberland

Robin Jardine
Formation des apprentis et Développement des compétences
Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre
980, chemin East River

New Glasgow (N.-É.) B2H 3S8
Téléphone : 752-9363
Télécopieur : 755-2722
Courriel : jardinmr@gov.ns.ca

Sud-ouest

Judy Purcell
Formation des apprentis et Développement des compétences
Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre
77, rue Dufferin, bureau 101
Bridgewater (N.-É.) B4V 3W8
Téléphone : 543-2011
Télécopieur : 543-0599
Courriel : purceljl@gov.ns.ca

Région de la vallée

Renette Muisse
Formation des apprentis et Développement des compétences
Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre
a/s Campus Kingstec, CCNE
C.P. 487, 236, rue Belcher
Kentville (N.-É.) B4N 3X3
Téléphone : 679-4344
Télécopieur : 679-6235
Courriel : muiserm@gov.ns.ca

Région Halifax-Dartmouth

Louise Michalos
Formation des apprentis et Développement des compétences
Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre
Téléphone : 424-7016
Télécopieur : 424-0488
Courriel : michallv@gov.ns.ca

et

Roger Peters
Formation des apprentis et Développement des compétences
Ministère du Travail et du Développement de la main-d'œuvre
Téléphone : 424-8955
Télécopieur : 424-0488
Courriel : petersrw@gov.ns.ca

ANNEXE A

Activités d'amélioration de l'employabilité – Définitions

Chaque projet doit comprendre au moins deux des éléments suivants :

Évaluations des compétences ou des apprentissages

Cette composante peut inclure un volet de validation des acquis, des tests d'équivalence pour le diplôme de fin d'études secondaires, des évaluations des capacités fonctionnelles, des tests professionnels standardisés avec évaluation des centres d'intérêt, des compétences et des aptitudes, des activités de mise en évidence des compétences de base que le participant possède déjà et qui sont susceptibles d'être transposées dans un autre domaine, et la création d'un portfolio personnel.

Bon nombre d'approches d'évaluation permettent non seulement de mettre en évidence, pour le promoteur et pour les participants eux-mêmes, leurs forces et les domaines dans lesquels ils doivent s'améliorer, mais elles ont également pour effet positif de mettre en évidence les compétences qu'ils pourront transposer dans d'autres domaines et de renforcer leur estime de soi. C'est tout particulièrement vrai pour les travailleurs âgés, pour qui des activités comme l'élaboration d'un portfolio ou la validation des acquis permettent de mettre en évidence des compétences importantes qu'ils tenaient pour acquises et qu'ils peuvent en fait mettre en valeur dans leur curriculum vitæ pour le rendre plus pertinent.

Reconnaissance professionnelle

Cette activité peut comprendre des cours menant à un certificat dans des domaines où la demande est forte dans un vaste éventail d'emplois : secourisme, réanimation cardiorespiratoire (RCR), santé et sécurité au travail et service à la clientèle. Il peut également être utile pour les promoteurs d'organiser l'évaluation de certains participants en vue de l'obtention d'un équivalent au diplôme de fin d'études secondaires, parce qu'un tel diplôme élargirait les débouchés pour ces participants.

Mise en valeur des compétences directement auprès des employeurs et perfectionnement professionnel

La mise en valeur des compétences directement auprès des employeurs et le perfectionnement professionnel peuvent englober la mise en valeur des participants au programme directement auprès des employeurs, la mise sur pied d'un service de jumelage emploi-travailleur pour les participants, ou le travail avec les employeurs pour créer des possibilités d'emploi appropriées qui correspondent aux besoins en ressources humaines de l'employeur et à l'ensemble des compétences des participants.

Perfectionnement des compétences essentielles

Cette composante peut inclure des activités de mise à jour des compétences de base et des compétences fondamentales, comme les compétences en informatique, en communication orale et

écrite, en résolution de problèmes et en résolution de conflits, le travail en équipe et les autres compétences fondamentales dont les participants peuvent avoir besoin. Même dans les marchés du travail où il n'y a pas beaucoup de perspectives d'emploi dans l'immédiat, le fait d'avoir une main-d'œuvre immédiatement disponible et qui possède des compétences de base en informatique peut pousser certains employeurs à envisager de s'établir dans une nouvelle région.

Mentorat

Cette composante peut inclure des approches traditionnelles du mentorat ou du mentorat par les pairs. Le mentorat par les pairs fait intervenir des relations formelles ou informelles dans lesquelles les travailleurs âgés bénéficient des conseils, du tutorat et du soutien d'autres travailleurs âgés dans le cadre d'activités visant à améliorer leur employabilité. Le mentorat traditionnel est un mentorat de nature plus formelle, dans lequel le mentor est une personne qui accepte d'aider et de soutenir une personne en transition afin de l'aider à trouver un emploi pour lequel elle a de l'expérience. L'avantage des deux formes de mentorat est que la relation peut se prolonger après la fin du projet, de sorte que les travailleurs âgés continuent à bénéficier d'un soutien lorsqu'ils se lancent dans un nouvel emploi.

Acquisition de compétences spécifiques

Il convient de choisir dans ce domaine des activités visant à répondre à la demande existante ou anticipée du marché du travail, dans les secteurs où on est au courant d'une telle demande. On peut offrir une telle formation de différentes manières. Par exemple, si un employeur prévoit un certain nombre de postes qui pourraient être comblés par des participants au projet, le promoteur peut alors s'arranger avec l'employeur en question pour qu'il offre collectivement aux participants des formations en salle de classe ou dans l'entreprise. On peut aussi offrir aux participants, sur une base individuelle, une formation sur des compétences spécifiques dans le cadre de stages subventionnés en entreprise (avec un plan de formation approuvé). On peut faire appel à des ressources extérieures pour offrir dans la localité une formation sur des compétences spécifiques, quand cela est justifié.

Expérience de travail chez l'employeur

Les projets peuvent comprendre une composante où les participants font des stages subventionnés chez des employeurs. Des possibilités d'expérience de travail pourraient être mises en évidence par des participants qui se mettent en valeur directement auprès des employeurs en se servant des aptitudes en recherche d'emploi acquises dans le cadre du projet, par le personnel du projet qui met en valeur les participants auprès des employeurs, ou par les deux. Le promoteur du projet peut fournir à l'employeur une subvention pour le salaire du participant pendant sa période d'emploi.

Les expériences de travail chez l'employeur peuvent s'intégrer aux projets de différentes manières. On peut, par exemple, créer un module de quelques semaines qui suivra le volet de formation du projet ou bien prévoir quatre jours par semaine et un cinquième jour de formation sur le lieu du projet. Ce dernier modèle permet aux participants de rester en contact avec les autres participants et avec le personnel responsable du projet.

Le promoteur du projet peut fournir à l'employeur une subvention pour le salaire du participant pendant sa période d'emploi. Le promoteur devra prendre des mesures de précaution en vue de s'assurer que cette subvention n'entraîne pas le départ d'employés existants.

Dans l'idéal, l'expérience de travail chez l'employeur donnera au participant l'occasion de faire ses preuves aux yeux de l'employeur, elle donnera à l'employeur l'occasion de former le participant, et elle débouchera sur un emploi. Même s'il n'est pas réaliste d'attendre un tel résultat, les stages en entreprise sont utiles dans la mesure où ils permettent aux participants d'acquérir des compétences et de l'expérience dans un nouveau secteur d'emploi et d'inclure dans leur curriculum vitæ une référence à une activité professionnelle récente.

Préparation au travail autonome

Les participants peuvent bénéficier d'une aide pour déterminer si le travail indépendant est une option viable pour eux. Ils peuvent également bénéficier d'une formation, d'une structure de soutien pour leur entreprise professionnelle et de mentorat pour les aider à lancer leur propre entreprise lorsque cela est approprié. Le travail indépendant est une option viable et souhaitable pour bon nombre de travailleurs âgés qui ont une expérience et des compétences et qui aimeraient gérer eux-mêmes leur temps de travail. Les travailleurs âgés peuvent appliquer des compétences qu'ils ont acquises dans le cadre de passe-temps ou d'autres activités en vue de lancer une petite entreprise. Le réseautage entre individus possédant des compétences semblables peut permettre de constituer une nouvelle base économique pour une localité en difficulté. Si le projet comprend un module sur la préparation au travail autonome, le participant recevra une allocation pour la durée du module. Il n'est pas nécessaire de verser les salaires et les charges sociales de l'employeur.

Expérience de travail dans la collectivité

L'ICTA a pour but d'accroître l'employabilité et, par le fait même, les perspectives d'emploi des travailleurs âgés. Tous les projets devront être conçus en vue de favoriser la réalisation de ce but et il faudra mettre l'accent sur les activités qui aideront les travailleurs âgés au chômage à trouver un emploi. Dans les collectivités où les travailleurs n'ont aucune possibilité d'acquérir une nouvelle expérience professionnelle, on peut inclure dans le projet une expérience de travail où les participants pourront acquérir de l'expérience dans le cadre d'un travail à des projets par étapes dont bénéficiera l'ensemble de la collectivité.

Ce type d'expérience de travail peut faire intervenir des activités d'amélioration de la collectivité qui sont déjà en cours, ou des activités de travail qui sont organisées par le promoteur ou par les participants dans le cadre de leur programme. {0}<}94{>}Le promoteur verse alors un salaire aux participants tout au long de cette portion du projet, en fonction du nombre d'heures consacrées aux projets communautaires en question.

<0}

Il faut que la collectivité bénéficie de ces projets communautaires et que ces derniers ne donnent pas lieu à des gains personnels, des gains pour un organisme privé ou un avantage concurrentiel. Il ne

faut pas que ces projets créent de dépendance vis-à-vis d'un service ou entraînent le départ de bénévoles. Il est indispensable d'obtenir au préalable tous les permis exigés par la loi pour les activités du projet. Le promoteur doit également s'assurer que les conditions de travail et les politiques en matière de gestion du personnel sont conformes aux normes en la matière.

Suivi sous forme de mentorat et de soutien une fois le projet terminé

Bien des participants continuent d'avoir besoin de soutien après avoir terminé les activités du projet. Les promoteurs peuvent continuer d'offrir des services de counselling et de réseautage, l'accès à des offres d'emploi et d'autres formes de soutien aux personnes qui ont terminé leur programme et qui poursuivent leur recherche d'emploi après la fin de leur participation au projet. Les promoteurs peuvent aussi choisir de mettre les participants qui ont réussi leur participation au programme en contact avec d'autres ressources communautaires en matière d'emploi. Si le promoteur continue d'offrir des services en matière d'emploi dans la localité, il sera rassurant pour les participants de savoir que le promoteur laisse sa porte ouverte ou reste en contact avec eux et favorise le réseautage dans le cadre de retrouvailles, par exemple dans le cadre d'un club dont les membres se réunissent tous les mois autour d'un café.

MODÈLE DE BUDGET

Budget 2009 – 2010 pour l'ICTA Nom de l'organisme : _____ _____		Sources de financement : (contribution de votre organisme, autres partenaires et autres sources de revenu)	Montant total demandé à l'ICTA
	Coût total du poste		
1. Coûts de projet liés aux participant			
Allocations (versées par le promoteur pour la partie du projet en salle de classe / atelier)	\$	\$	\$
Subvention salariale (versée par le promoteur pour l'expérience de travail chez l'employeur)	\$	\$	\$
Salaires (versés par le promoteur pour l'expérience de travail dans la collectivité)	\$	\$	\$
Avantages sociaux – Total (charges sociales)	\$	\$	\$
Cotisations à la protection contre les accidents de travail (WCB)	\$	\$	\$
Déplacements (spécifiquement pour les participants)	\$	\$	\$
Autres :	\$	\$	\$
Total des coûts relatifs aux participants	\$	\$	\$
2. Coûts indirects			
Salaires du personnel	\$	\$	\$
Avantages sociaux (charges sociales)	\$	\$	\$
Cotisations à la protection contre les accidents du travail (WCB)	\$	\$	\$
Honoraires	\$	\$	\$
Déplacements (spécifiquement pour le personnel travaillant au projet)	\$	\$	\$
Fournitures de bureau (pour le projet)	\$	\$	\$
Matériel et fournitures (pour le projet)	\$	\$	\$

Imprimerie et communication	\$	\$	\$
Loyer	\$	\$	\$
Services d'utilité publique	\$	\$	\$
Total des coûts indirects	\$	\$	\$
3. Frais administratifs			
	\$	\$	\$
	\$	\$	\$
Total des frais administratifs	\$	\$	\$
4. Frais d'immobilisations			
	\$	\$	\$
Total des frais d'immobilisations	\$	\$	\$
Total des coûts du projet financé par l'ICTA	\$	\$	\$

Budget détaillé d'un projet financé par l'ICTA 2009-2010

Nom de l'organisme : _____

Postes du budget	Coût total du poste	Calcul des coûts et justification
1. Coûts de projet liés aux participants		Utilisez l'espace ci-dessous pour fournir le calcul des coûts et la justification.
Soutien au revenu versé au participant Détails du coût des activités du projet en salle de classe/atelier pour les activités d'amélioration de l'employabilité. Veuillez indiquer le taux de rémunération, le nombre de participants, le nombre d'heures, etc. Les allocations sont imposables mais ne font pas l'objet de déductions pour l'assurance-emploi.	\$	
Subvention salariale Versée à l'employeur par le promoteur pour une expérience de travail chez l'employeur. Indiquez les détails concernant le taux de rémunération, le nombre de participants, le nombre d'heures à l'emploi, etc.	\$	
Salaires Dans le cas d'une expérience de travail dans la collectivité, fournissez les détails concernant le paiement effectué par le promoteur, c'est-à-dire le taux de rémunération, le nombre de participants, le nombre d'heures à l'emploi, etc. Veuillez inclure les charges sociales de l'employeur.	\$	
Cotisations à la protection contre les accidents de travail (WCB) Fournir les détails concernant le nombre de participants et le nombre de semaines rémunérées.	\$	

Postes du budget	Coût total du poste	Calcul des coûts et justification
1. Coûts de projet liés aux participants		Utilisez l'espace ci-dessous pour fournir le calcul des coûts et la justification.
Autres coûts directs du projet liés aux participants Fournir les détails des coûts : déplacements, équipement spécial pour les handicapés, uniformes, abonnement autobus, etc.)	\$	
	\$	
	\$	
Total des coûts de projet liés aux participants	\$	

2. Coûts indirects	Coût total du poste	Calcul des coûts et justification
Salaires du personnel Détails concernant les taux de rémunération, le nombre d'employés, le nombre d'heures à l'emploi, etc.	\$	
Avantages sociaux – Total des charges sociales Veuillez fournir les détails concernant l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada et les congés payés, avec le nombre de participants et le nombre de semaines rémunérées.	\$	
Cotisations à la protection contre les accidents du travail (WCB) Fournir les détails concernant les taux.	\$	
Honoraires Veuillez préciser pourquoi on verse des honoraires professionnels et comment ils sont liés au projet. Indiquez ici des dépenses comme celle pour la vérification comptable.	\$	
Déplacements (spécifiquement pour le personnel travaillant au projet) Fournir les détails concernant les taux.	\$	
Matériel et fournitures (ce poste concerne uniquement les projets d'expérience de travail dans la collectivité) (préciser : matériaux de construction, etc.)	\$	

2. Coûts indirects	Coût total du poste	Calcul des coûts et justification
Fournitures de bureau (pour tous les types de projets) préciser		
Imprimerie et communication	\$	
Loyer	\$	
Services d'utilité publique	\$	
Autres		
Total des coûts indirects du projet	\$	

3. Frais administratifs	Coût total du poste	Calcul des coûts et justification
	\$	
	\$	
Total des frais administratifs	\$	
4. Frais d'immobilisations		
	\$	
Total des frais d'immobilisations	\$	
Budget total du projet financé par l'ICTA	\$	

