Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec

First Nations Human Resources Development Commission of Quebec

RAPPORT ANNUEL 2020-2021

RÉDACTION
Équipe de la CDRHPNQ

VALIDATION
Susane King, CDRHPNQ
Représentants des communautés membres de la CDRHPNQ

RÉVISION LINGUISTIQUE
Gina Wylde, CDRHPNQ
Émilie Blais

GRAPHISME
Amanda Ibarra

SOURCES DES PHOTOS
CSEF de Kitcisakik, Mashteuiatsh, Québec et Val-d'Or
CDRHPNQ
Pexels

31 CENTRES DE SERVICE EN EMPLOI ET FORMATION (CSEF)

Table des matières

4 **MOTS DU COMITÉ EXÉCUTIF ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE**

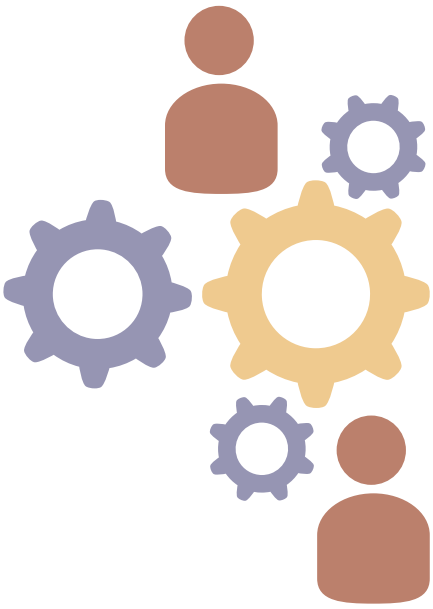
5 **PRÉSENTATION DE LA CDRHPNQ**
- Énoncés fondamentaux
- Structure de gouvernance

6 - 13 **OFFRE DE SERVICES**
- Développement de capacités
- Inclusion des PSH
- Stratégie urbaine
- Continuum de services
- Assurance-emploi
- SSAMTA

14 - 18 **CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE**
- Partenariats et relations avec les gouvernements
- Ressources humaines
- AIDEMO
- Technologies de l'information

19 - 25 **RÉSULTATS**
- Développement communautaire
- Histoires de réussite des participants
- Résultats des participants

26 - 30 **EXTRAITS DES ÉTATS FINANCIERS**
- Rapport des auditeurs indépendants
- État de la situation financière (Bilan)
- État des résultats et de l'excédent accumulé (État des revenus)
- Note complémentaire



Mot du comité exécutif

Cette année a été très particulière pour l'organisation puisqu'elle a fait face à la pandémie mondiale de la COVID-19. Par conséquent, l'organisation a dû s'adapter sur plusieurs plans, notamment personnel, social et professionnel.

Malgré tous les obstacles que nous avons rencontrés, nous sommes fiers du travail accompli par la grande famille de la CDRHPNQ et sommes honorés de vous présenter le bilan de nos réalisations. Celles-ci témoignent des efforts considérables déployés en cette année qui a été tout sauf normale. Pour notre part, nous avons poursuivi notre mandat à distance par visioconférence, en soutenant l'équipe de direction dans le maintien des services de qualité aux communautés.

Finalement, au dernier trimestre de l'année, nous avons entamé la procédure de recrutement pour le poste de directeur général. L'entrée en fonction est prévue au cours de l'exercice 2021-2022. Nous vous informerons de la suite des développements.

Migwetc à vous, communautés, employés et partenaires, pour votre belle collaboration!

Votre Comité exécutif

Mot de la directrice générale par intérim

Kwe chers et chères collègues,

Quelle année nous venons de vivre! Pratiquement du jour au lendemain, nous avons dû modifier notre environnement et nos méthodes de travail. Heureusement, l'équipe de la CDRHPNQ avait une longueur d'avance sur la situation, puisque l'année précédente, nous avions entièrement transitionné la flotte informatique vers un système portable numérisé avec Office 365. Ainsi, l'application Teams est vite devenue notre principal outil de communication : pour tenir des rencontres quotidiennes entre employés et, éventuellement, des sessions virtuelles avec les communautés membres, ainsi que pour demeurer en contact avec nos partenaires.

Les pages qui suivent présentent les impressionnants résultats atteints, malgré le contexte sans précédent dans lequel nous nous sommes retrouvés. L'équipe de la CDRHPNQ a été fidèle au rendez-vous! Au nom de tous les participants et de la clientèle de la Commission, j'aimerais remercier le personnel des 31 CSEF et du Bureau régional pour votre dévouement et pour l'important travail que vous avez accompli.

Parmi les événements marquants cette année, il convient notamment de souligner :

- la mise en place du Service des ressources humaines,
- les avancements d'une transformation organisationnelle majeure, ainsi que
- les grands changements en cours pour le poste de direction générale.

Le 1er février 2021, après avoir occupé le poste de directrice générale par intérim pendant près de trois ans, j'ai repris la direction des Services de soutien. En effet, je souhaitais reprendre, avec l'équipe, les travaux pour améliorer notre prestation de services et l'accompagnement que nous offrons aux CSEF dans le cadre de projets structurants. Durant les deux derniers mois de l'année, Monsieur Dave Sergerie a assuré l'intérim de la direction générale.

Au plaisir de vous revoir en personne,
Bonne lecture!

Susane King

PRÉSENTATION DE LA CDRHPNQ

ÉNONCÉS FONDAMENTAUX

Vision
Dans un contexte culturellement adapté, les Premières Nations atteignent la prospérité par le biais d'un emploi enrichissant.

Mission
Contribuer à l'épanouissement personnel et professionnel des Premières Nations en les accompagnant activement dans leur cheminement vers l'emploi.

Mandat
La CDRHPNQ accomplit sa mission en réalisant le mandat suivant :

CLIENTÈLE	Offrir la gamme entière des programmes et services d'emploi et de formation à l'ensemble de sa clientèle – qui comprend à la fois les citoyens de Premières Nations sur et hors communauté et les citoyens autochtones vivant en milieu urbain;
COUNSELING	Soutenir l'individu dans son développement professionnel en tenant compte de ses besoins particuliers et aspirations;
CAPACITÉ	Maintenir une culture d'efficacité et d'excellence par le développement des compétences et l'amélioration continue de la capacité organisationnelle;
PARTENARIAT	Entretenir des relations constructives avec les acteurs de l'éducation, du développement social, du développement économique et du marché du travail afin d'assurer le renforcement et l'harmonisation des actions du collectif.

Valeurs

Respect • Identité • Intégrité • Solidarité • Engagement

STRUCTURE DE GOUVERNANCE

La Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) est une entité administrative établie par l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador (APNQL) par le biais d'une résolution de l'assemblée des Chefs (Résolution n°03/96). La CDRHPNQ est responsable de l'administration du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA) ainsi que du PFCEA urbain qui soutient les Premières Nations, les Métis et les Inuits vivant en milieu urbain au Québec. Par l'entremise de ses 31 centres de service en emploi et formation (CSEF), situés dans 27 communautés des Premières Nations et quatre villes (Montréal, Québec, Val-d'Or et Sept-Îles), la CDRHPNQ aide la clientèle à intégrer le marché du travail en lui proposant diverses mesures d'emploi et de formation.

Les représentants des 27 communautés membres forment l'instance décisionnelle de la Commission.

Comité exécutif
Composition du comité exécutif :
- Angie Marquis, Kahnawake
- Robert St-Onge, Pessamit
- Lorna Sook, Listuguj
- Lise Kistabish, Pikogan – Abitibiwinni
- Marie-Doris Bellefleur, Unamen Shipu

Le comité exécutif s'est entretenu à pas moins de dix reprises au courant de l'exercice financier 2020 – 2021.

Comité de direction
Le comité de direction est composé de :
- Susane King, directrice générale par intérim et des Services de soutien
- Shannon Goedike, directrice de la Stratégie urbaine
- Christopher Cote, directeur des Finances et T.I.

OFFRE DE SERVICES

DÉVELOPPEMENT DE CAPACITÉS

Formation et séances d'information

Afin de faciliter l'intégration dans son poste de tout nouvel employé dans le réseau des centres de service en emploi et formation (CSEF), l'équipe du Bureau régional offre des sessions de formation et d'information. Il a organisé et offert, en 2020-2021, 25 sessions à 22 CSEF sur les sujets suivants :

1. Introduction à la CDRHPNQ
2. Les fonds d'assurance-emploi - Partie 2
3. Le système de gestion de données SSAMTA
4. La Stratégie urbaine
5. Les mesures et les interventions en employabilité

INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'année 2020-2021 a été le point culminant de l'ambitieux projet Nisidotam visant l'inclusion des personnes en situation de handicap dans leur milieu tant personnel que professionnel, avec l'achèvement des travaux entrepris l'année dernière.

Sessions de sensibilisation

La CDRHPNQ et le Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH) ont organisé et offert six webinaires de sensibilisation à l'inclusion des personnes en situation de handicap et les divers enjeux les touchant. Destinés aux intervenants de l'emploi et de l'aide au revenu travaillant auprès de cette clientèle, les webinaires portaient sur les sujets suivants :

SEPT. 2020

Qu'est-ce que le handicap?

OCT. 2020

Les types de handicaps: compréhension intégrée Risque et résilience

NOV. 2020

- **Confidentialité et divulgation: comment communiquer le statut de handicap**
- **Un milieu de travail inclusif: dialogue avec les employeurs et accessibilité des bâtiments**

DÉC.2020

Traumatisme, stress et développement

Stratégie et outils de sensibilisation

La CDRHPNQ et le CRISPESH ont en effet finalisé la stratégie de sensibilisation destinée aux divers intervenants en employabilité et aux communautés, en réalisant les travaux suivants :

- la conception et la mise en ligne, en avril 2021, du site Web Nisidotam.ca;
- l'élaboration et la mise en ligne des six outils suivants :
  - outils d'apprentissage virtuel de la vie;
  - formation par simulation;
  - module d'apprentissage vidéo;
  - carte interactive des services;
  - bibliothèque de ressources;
  - témoignages vidéo « Voix des communautés »;
- la création d'une trousse d'objets et d'outils promotionnels distribuée dans les communautés.

Collaboration et représentation

C'est dans un esprit d'inclusion en emploi que l'équipe CDRHPNQ-CRISPESH a présenté ses réalisations en deux occasions :

- Au réseau des cégeps le 4 novembre 2020, avec une emphase particulière portant sur la recherche, la méthodologie utilisée, ainsi que les principes de PCAP® des Premières Nations.
- Au Congrès national en développement de carrière, Cannexus21 lequel regroupait les intervenants du milieu de l'intégration en emploi, le 25 janvier 2021.

Elle a également collaboré à la création de vidéos sur la violence et la santé mentale de *l'Institut national pour l'équité, l'égalité et l'inclusion des personnes en situation de handicap* (INÉÉI–PSH).

La CDRHPNQ tient à souligner l'apport des employés de l'organisme partenaire, le CRISPESH, au projet. Leurs connaissances sur le handicap, leur expertise technologique et la sensibilité et le respect dont ils ont fait preuve à l'égard des personnes en situation de handicap nous ont guidés dans toutes nos initiatives, et nous les en remercions.

Finalement, le Programme Connexion compétences grâce auquel nous avons offert une expérience de travail à trois jeunes a été prolongé en 2020-2021, ce qui aura permis de réviser et d'adapter cette stratégie.

Il était essentiel, cette année, pour la Stratégie urbaine de poursuivre ses opérations au mieux de ses capacités afin d'assurer les suivis nécessaires auprès de sa clientèle. À cette fin, l'équipe urbaine s'est rapidement mobilisée et a créé un plan de continuité des services incluant outils et mesures. Nous avons également créé un plan de déconfinement pour préparer le retour des employés dans leurs bureaux dès juillet, tout en continuant de rencontrer les clients et les participants virtuellement. Les deux plans étaient conformes aux directives des agences de santé publique du Québec et du Canada.

La Stratégie urbaine a obtenu des fonds de secours COVID grâce auxquels elle a pu fournir à tous les participants et aux membres de leur famille, des trousses d'EPI (équipements de protection individuelle) et une prime de secours alimentaire.

Je suis très fière de notre équipe qui, devant l'inconnu, s'est ralliée sans jamais laisser tomber les participants.

Shannon Goedike
Directrice de la Stratégie urbaine

Standardisation des processus de travail internes

La Stratégie urbaine a entrepris la standardisation de ses méthodes de travail internes, la révision linguistique du Guide urbain et la mise à jour des critères et des conditions. Le comité de travail urbain a passé en revue tous les changements proposés au cours de l'automne 2020 et a approuvé le document final en décembre 2020. Le Guide revu et corrigé a ensuite été présenté aux employés et aux représentants des communautés.

La standardisation avait pour but de revoir les tâches et les responsabilités de chaque poste opérationnel des CSEF urbains afin d'uniformiser le service à la clientèle.

Continuum de services avec les organismes autochtones urbains et Services Québec

Les plans qui étaient en cours d'élaboration dans ce dossier au début de 2020 ont été suspendus et reprendront vers la fin de 2021. Cependant, cela n'a pas empêché les différents partenaires de se rencontrer virtuellement dans divers comités pour améliorer et combiner nos services. La prochaine étape de l'amélioration des relations aura lieu sur le terrain avec les intervenants qui travaillent directement avec les clients.

Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF) – Services Québec

Le gouvernement du Québec a lancé le PARAF en novembre 2020 pour venir en aide aux individus touchés par la pandémie qui souhaitaient se requalifier ou accroître leurs compétences. Ce programme leur permettait de suivre une formation professionnelle tout en recevant une aide financière.

Services Québec a conclu une entente avec la CDRHPNQ relative à l'application d'une complémentarité financière pour les personnes autochtones.

Certains clients des CSEF de Montréal, Québec et Val-d'Or ont présenté une demande dans le cadre de ce programme qui prend fin le 30 avril 2021.

Gala Reconnaissance des modèles autochtones (RMA)

Les CSEF de Québec, Sept-Îles et Val-d'Or ont chacun organisé un gala virtuel cette année. Il était particulièrement important de souligner les efforts extraordinaires des participants aux mesures de formation.

En tout, les centres ont célébré **66 finissants**:

36 Québec

11 Sept-Îles

19 Val-d'Or

CSEF de Montréal

ATELIER SUR LE BIEN-ÊTRE
L'équipe s'est adaptée aux besoins des participants en introduisant de nouvelles façons de communiquer avec eux en ligne, par courriel et sur différentes plateformes de médias sociaux.

Aussi, à l'aide de Zoom, un « atelier de bien-être » fut offert à nos participants. Les résultats obtenus sont concluants et les principaux intéressés souhaitaient même qu'il y ait plus de rencontres de ce genre. Certains participants ont lié de nouvelles amitiés, et d'autres ont offert leur soutien à ceux qui avaient besoin de parler. Cette connexion fut sans contredit enrichissante. L'agente de suivi a également reconnu que cet atelier doit être offert en anglais et en français. Le groupe d'âge variait entre 20 et 35 ans.

Bien que les services n'aient été que virtuels pendant tout l'exercice financier, nous avons servi 94 participants, dont 37 % ont trouvé un emploi pendant cette pandémie, ce qui représente également 17 % de plus que l'année précédente.

« Je voulais seulement remercier tout le monde de m'avoir accordé le financement et de m'avoir soutenu tout au long de mon cours. Cela a été une année et demie difficile, mais vous m'avez gardé motivé pour terminer mon cours et commencer ma carrière de soudeur! »

- Keneun Harvey

CSEF de Québec

STARTUP NATION IKWE
Du 2 septembre au 14 décembre 2020, le CSEF a participé au projet pilote « Entrepreneuriat collectif féminin » de la Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador (CDEPNQL), Femmes autochtones du Québec (FAQ) et la *Table régionale d'économie sociale des Premières Nations* (TRESPN).

Le projet s'adressait aux femmes des Premières Nations, du milieu urbain et des communautés, qui souhaitaient être actrices de changement dans leur communauté en proposant une idée de projet d'entreprise collective et innovante.

L'agente de développement en emploi du Centre avait la responsabilité de recruter entre trois et cinq participantes et de les accompagner tout au long du projet. Cinq femmes ont répondu à l'appel; desquelles trois ont suivi et achevé les ateliers et les formations en ligne avec succès.

Les participantes ont éprouvé un grand sentiment de fierté, personnelle et culturelle, tout en développant leur estime de soi et leur esprit entrepreneurial.

Finalement, cette expérience leur a permis de confirmer qu'elles aimeraient éventuellement se lancer en affaires et devenir entrepreneures.

TÉMOIGNAGE:

« Lorsque j'ai décidé de faire un métier, je ne savais pas du tout par où commencer, qui contacter? Quoi dire? Quoi remplir? Vais-je manquer d'argent? Comme vous pouvez le constater, je me posais beaucoup de questions. Alors, j'ai eu mon premier contact avec quelqu'un du CSEF de Québec. J'étais nerveuse, mais avec la gentillesse et la bienveillance de l'employé avec qui j'ai discuté, mes peurs se sont vite dissipées. La personne a été d'une patience hors pair et m'a très bien expliqué ce que je devais faire. Si j'avais des questions, je savais que je pouvais la contacter, qu'elle était disponible. En aucun temps elle m'a fait sentir que je dérangeais. Avec l'aide de l'équipe du CSEF, je n'aurais pas pu y arriver. Je suis maman de deux ados et deux autres enfants, maintenant adultes, et j'avoue qu'avec deux adolescents, c'est beaucoup de stress, d'inquiétude, de transport, de peine, mais du bonheur et de la satisfaction aussi.

Avec l'aide financière accordée, et malgré mes échecs scolaires, le CSEF de Québec a continué de m'encourager. Quelquefois un mot, un geste suffit pour ne pas baisser les bras. Je suis reconnaissante que la CDRHPNQ m'aide, car sans ce soutien, je n'y arriverais pas, alors je vous dis merci beaucoup et merci aussi de croire en moi, car je sais que je peux y arriver! »

Nicole Petiquay
Diplômée en assistance à la personne en établissement de santé
Santé, assistance et soins infirmiers (en cours)

CSEF de Sept-Îles

PROMOTION ACCRUE DES SERVICES
L'équipe a redoublé d'efforts afin de renforcer sa présence auprès de divers organismes en employabilité et en formation non seulement sur la Côte-Nord, mais également dans les régions Bas-Saint-Laurent et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

Elle a présenté ses services aux intervenants de Services Québec de ces deux dernières régions en vue d'améliorer le continuum de services et de faciliter le référencement de la clientèle autochtone. La présentation a été enregistrée pour distribution subséquente dans les centres locaux d'emploi (CLE).

Des partenariats ont été établis avec le Centre de services scolaire Eastern Shores et huit centres de formation professionnelle, élargissant ainsi l'éventail d'institutions accessibles à la clientèle qui veut entreprendre ou poursuivre ses études.

SENSIBILISATION AUX MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION
Le CSEF a concentré ses efforts sur la sensibilisation des Premières Nations aux métiers de la construction comme solution à la pénurie de main-d'œuvre sur la Côte-Nord. Une collaboration avec le Conseil scolaire en éducation des Premières Nations en éducation des adultes (CSPNEA) et la CCQ, dans le cadre de la communauté de pratique en habitation permet de déterminer comment encourager les membres à se diriger vers ces métiers. Les activités de la communauté de pratique ont éventuellement mené au développement d'une offre de formations culturellement adaptée. Tous les efforts des parties concernées visent à faire reconnaitre des métiers professionnels puisque la moitié des clients de notre CSEF suivent actuellement une formation professionnelle.

CopH
communauté de pratique en habitation des Premières Nations
First Nations housing community of practice

CSEF de Val-d'Or

L'équipe du centre s'est mise en mode solution cette année pour encourager comme jamais la persévérance scolaire chez ses participants en formation. Elle a notamment assoupli certaines politiques administratives dans le but de faciliter la conciliation famille-études. De plus la Stratégie urbaine finance maintenant la formation à distance pour les clients dont le choix de programme est limité dans leur région. Le centre de service étant fermé à la clientèle, certaines écoles ont également prêté des locaux pour permettre d'effectuer les suivis nécessaires auprès des participants en difficulté. D'autres ont créé des plates-formes dans Teams pour la communication entre les participants et les agents terrain.

RÉFÉRENCEMENT DES BUREAUX DE SERVICES QUÉBEC
Le CSEF a participé à la *Table des ressources externes sur le référencement* de Services Québec en vue d'améliorer les ententes et les processus. Il s'agissait également de pallier le manque de référencement dans la région Nord-du-Québec. Les consultations et les travaux menés dans le cadre de cette initiative partenariale ont donné lieu à la création de la Table de consultation « La main courante », un projet d'une durée de deux ans auquel le CSEF participe.

^ Dusty Pien et Ron Papatens, tous les deux Algonquins du Lac Simon, étudiants au programme de FMS Installateur de pneus, mars 2021

PARTENARIAT POUR LA DOUBLE FORMATION ISP/AEP EN ENTRETIEN ET SERVICE MÉCANIQUE
Grâce à la collaboration entre la CDRHPNQ, le Centre régional d'éducation des adultes (CREA) Kitci Amik et le *Centre de formation professionnelle* (CFP) de Val-d'Or, sept participants urbains ont terminé, le 31 mars 2021, leur formation théorique les menant au métier semi-spécialisé d'installateur de pneus au CREA. Ils poursuivront ensuite leur cheminement au CFP pour obtenir l'attestation d'études professionnelles en entretien et service mécanique. Les étudiants ont un emploi garanti à la fin de leur formation dans les entreprises financées par la CDRHPNQ où ils effectuent leur stage.

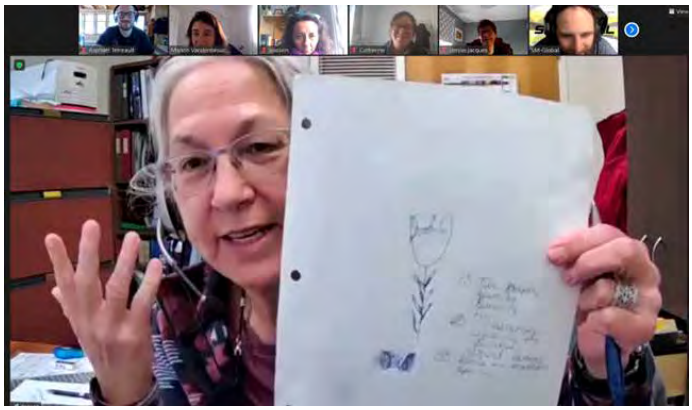
^ Christopher Hérodier, Cri de Nemaska, étudiant au programme de FMS Installateur de pneus, mars 2021

CONTINUUM DE SERVICES

Le continuum de services soutient les démarches de complémentarité et de collaboration des expertises en matière de préemployabilité et d'employabilité aux niveaux local et régional.

Pour atteindre les trois objectifs déterminés dans le cadre de référence, la CDRHPNQ et la CSSSPNQL ont mis en œuvre plusieurs actions :

- Création d'un comité de travail composé de : Jenny Fontaine (Uashat Mak Mani-Utenam), Denise Jacques et Jennifer Labillois (Listuguj), Johanne Duchesneau (Wendake), Julie Martel (Mashteuiatsh), Kim Lesage (Conseil de la Nation Atikamekw) et Sharon Baker (Timiskaming First Nation), qui s'est rencontré à quatre reprises depuis le 9 juillet 2020 pour :
  - Mieux se connaître et construire une forte collaboration et relation de travail;
  - Convenir des attentes envers le comité et le continuum de services;
  - Échanger sur les enjeux rencontrés;
  - Partager les premiers outils de travail;
  - Préparer la rencontre conjointe virtuelle de février 2021.
- Création, à leur demande, d'un groupe Teams pour les des membres du comité pour renforcer la collaboration et les échanges.
- Tenue d'ateliers d'échange de bonnes pratiques et d'expertises dans le cadre de la rencontre conjointe virtuelle.
- Compilation d'une liste d'enjeux soulevés par les communautés lors des différentes consultations organisées dans les trois dernières années. Cette liste est appelée à être bonifiée et pourra guider le développement conjoint de webinaires, de formations en ligne et d'ateliers.
- Tenue de trois rencontres virtuelles entre les deux commissions pour contribuer à une meilleure connaissance mutuelle de leur offre de services respective.



« L'objectif du continuum de services est de favoriser le partage d'approches. Travailler tout seul n'est pas évident. Ensemble, ce que l'on construit est plus fort. Si ce que je développe peut servir à d'autres, c'est mieux. »

- Johanne Duchesneau

ASSURANCE-EMPLOI

TRANSITION VERS L'EDMT

Le système de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) est une application Web nationale qui permet aux utilisateurs autorisés de valider l'information et l'éligibilité d'un demandeur d'assurance-emploi. C'est là un élément clé lorsqu'il s'agit de soutenir les prestataires avec leurs fonds d'assurance-emploi (FAE).

La CDRHPNQ a fourni des efforts considérables pour soutenir les centres de service en emploi et formation (CSEF) pour obtenir l'accès au système de l'EDMT. Jusqu'à maintenant, il y a 10 utilisateurs actifs, parmi lesquels deux sont des centres de service urbains, ce qui permet d'améliorer le soutien et les performances du client.

CAMPAGNE DE MOBILISATION

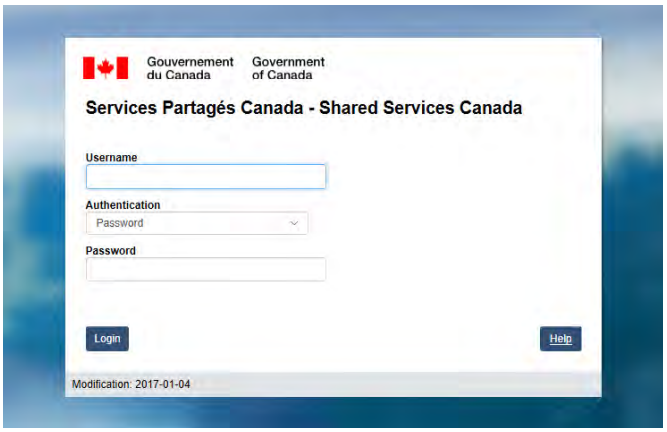
Le chef de l'APNQL, Ghislain Picard, et la représentante de l'assurance-emploi de la CDRHPNQ, Katsitsentha Diabo, ont été invités tous les deux par le Conseil National des chômeurs et chômeuses (CNC) pour discuter des réalités socio-économiques auxquelles font face les membres des Premières Nations. L'objectif de cet échange était aussi de démontrer qu'une réforme de la *Loi sur l'Assurance-emploi* axée sur les Premières Nations est non seulement essentielle, mais plus que jamais possible. Les récentes modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi* en réponse à la pandémie de la COVID-19 ont démontré son adaptabilité aux réalités sociales. La campagne, lancée en août 2020, a suscité de nombreuses réactions publiques, notamment sur le compte Twitter du Chef Picard.

Lien Facebook : https://www.facebook.com/110171632407726/videos/952048775279848

Lien YouTube : https://www.youtube.com/watch?v=EgxgrzGgdfQ

NOUVEAU SERVICE

En collaboration avec Emploi et Développement social Canada (EDSC), la CDRHPNQ a organisé une séance Questions et Réponses (Q&R) en novembre 2020 pour guider nos centres de service en emploi et formation (CSEF) et les autres ressources communautaires à travers les nombreux changements apportés à la Loi de l'Assurance-emploi en raison de la COVID-19.



Peu de temps après, le travail commençait pour tenir ces sessions de façon récurrente tous les trois mois, dans le but de :

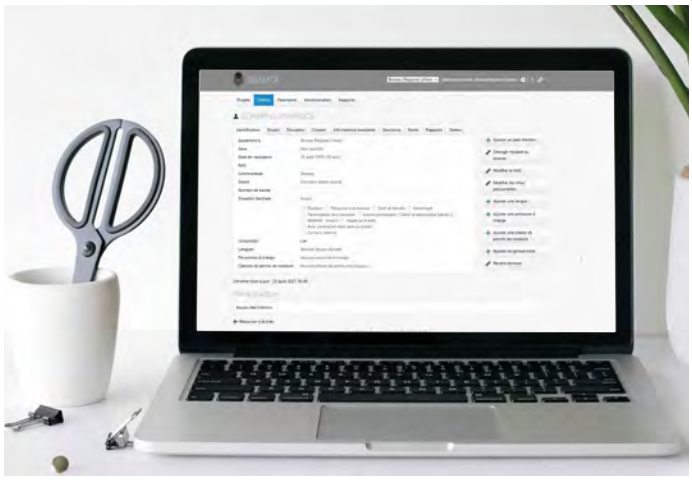
- Fournir du soutien aux CSEF qui traitent des dossiers problématiques.
- Offrir de l'information sur les prestations d'EDSC.
- Permettre aux CSEF d'exprimer leurs préoccupations et de réseauter.
- Maintenir un contact direct entre les représentants d'EDSC et des CSEF.

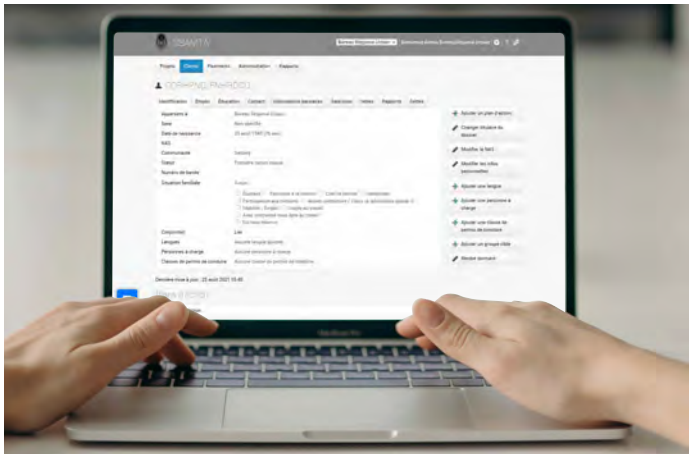
SSAMTA

Le Système de soutien à l'adaptation au marché du travail autochtone (SSAMTA) est l'application web développée par le collectif qui en est donc Le Système de soutien à l'adaptation au marché du travail autochtone (SSAMTA) est l'application web développée par le collectif qui en est donc propriétaire, et qu'utilisent les CSEF pour gérer leurs opérations conformément aux exigences de reddition de compte des différentes ententes administrées par la CDRHPNQ.

Comme collectif, nous voulons donc amener chaque communauté à utiliser le SSAMTA de façon optimale, en démontrant tous les avantages qu'il offre.

C'est pourquoi nous privilégierons la tenue d'un plus grand nombre de séances de formation et de partage des bonnes pratiques. De plus, tout développement futur sera analysé avant d'être autorisé, tout en tenant compte de ce qui est mieux pour le collectif et du budget disponible.





SSAMTA EN CHIFFRES

31 **SEF de la CDRHPNQ ainsi que les trois communautés membres du Conseil de la Nation Atikamekw ont accès à l'application.**

185 **Environ membres du personnel en emploi et formation l'utilisent de façon régulière.**

10,350 **Environ clients ont un plan d'action en cours.**

NOUVEAUTÉS

L'application est en constante évolution. Plusieurs améliorations y ont d'ailleurs été apportées au cours de l'exercice 2020-2021. Notamment :

- Nouveau filtre par sous-mesure dans la recherche avancée de projets et paiements;
- Possibilité de limiter aux 3 plus récents emplois affichés dans les documents de client (ex. : CV);
- Nouvelles variables pour les documents de projet :
  - total des paiements ou allocations du dernier mois d'un projet;
  - détail d'un trop-payé;
  - contribution de l'employeur;
- Calcul de trop-payé automatique lorsqu'un participant quitte un projet (prorata);
- Possibilité d'avoir un nombre illimité de tableaux de taux (1 par dépense);
- Nouvelles options de génération de paiements multiples pour un fournisseur : (100 %, 50-50 %, 50-40-10 %);
- Les sanctions au client peuvent désormais être visibles (au choix) seulement par le centre administratif qui l'a créée;
- Nouveau rapport « Liste de participants actifs sur des projets ».

Postsecondaire :

- Nouvelle option pour entrer « réussi » comme résultat pour tous les étudiants d'une session n'ayant pas encore reçu de résultat (pour la session d'hiver avant de transmettre le rapport annuel).

Liste de bande :

- Nouvelle case « Envoi unique par adresse » pour permettre d'effectuer un seul envoi par adresse.

LE CUBE

Il s'agit d'un outil de traitement analytique en ligne permettant de gérer la base de données du SSAMTA pour obtenir des statistiques; le but étant que chaque CSEF puisse y avoir accès afin de pouvoir produire des indicateurs de performances selon leur propre base de données.

Le développement du Cube fut mis en attente durant l'exercice financier étant donné la problématique reliée à la pandémie COVID-19 ainsi que le manque de ressources disponibles. L'objectif demeure que les travaux se poursuivent dans l'exercice financier suivant et que le Bureau régional puisse rendre le tout disponible durant l'exercice financier 2022-2023.

CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE

PARTENARIATS ET RELATIONS AVEC LES GOUVERNEMENTS

En début d'année financière 2020-21, les gouvernements fédéral et provincial s'affairaient à développer et à mettre en place les différentes mesures sanitaires et économiques qui allaient avoir un impact certain sur les activités de la Commission pour l'année à venir. La priorité fut donc d'obtenir des garanties de la part de tous les bailleurs de fonds à l'effet que le financement serait maintenu et que les exigences des ententes seraient assouplies pour répondre aux besoins des communautés dans le nouveau contexte de confinement généralisé. Néanmoins, par précaution, la CDRHPNQ a produit le Plan de réduction de la capacité qui aurait servi à encadrer les opérations et le maintien d'une capacité organisationnelle minimale en cas de réduction ou d'interruption du financement.

Relations avec le fédéral

Après des représentations énergiques et répétées auprès des fonctionnaires fédéraux, la CDRHPNQ était en mesure d'obtenir et de transférer rapidement aux communautés la très grande part de leur financement annuel en emploi et formation, leur permettant ainsi 1) de maintenir les emplois créés, 2) d'embaucher et d'affecter des ressources aux efforts sanitaires et socioéconomiques, 3) de soutenir financièrement les apprenants dans leur transition vers l'éducation à distance, notamment par l'achat de matériel informatique au-delà des limites d'achat habituelles. Cette flexibilité accrue dans l'utilisation des fonds fut l'unique contribution directe d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) à l'effort de lutte des Premières Nations contre la pandémie. À l'automne 2020, des fonds de relance économique ont été octroyés aux provinces, mais au 31 mars 2021 aucun fonds supplémentaire n'avait été injecté dans le Programme de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PFCEA).

Soulignons néanmoins la participation soutenue de Service Canada, région du Québec, aux efforts déployés par la CDRHPNQ pour garder les 31 CSEF locaux et urbains informés des nouveaux programmes gouvernementaux lié à la pandémie. En effet, plusieurs séances d'information en ligne ont été organisées en collaboration avec Service Canada, l'Agence du revenu du Canada et les autres commissions et organisations régionales (COR) de l'APNQL.

Relations avec la province

Lorsque le *ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale* (MTESS) a annoncé la mise en place d'un fonds de relance pour la requalification des travailleurs à l'automne 2020 (PARAF), la CDRHPNQ s'est empressée d'indiquer au fédéral que son réseau de 27 CSEF locaux et quatre CSEF urbains aurait dû recevoir d'emblée sa part du financement au lieu d'être forcé de passer par le Québec pour accéder à une part infime de ces fonds. Du même souffle, la Commission rappela au Québec que ses 31 CSEF étaient mieux adaptés que le réseau québécois des Bureaux de Services Québec (BSQ) pour servir la clientèle, pour qui la sécurisation culturelle est un facteur de réussite important. Ceci a mené à une entente de complémentarité financière inédite entre les CSEF et les BSQ qui, une fois certaines difficultés résolues, pourrait servir de base pour des collaborations futures.

AGENTS DE LIAISON AUTOCHTONE (ALA)

Depuis les sept dernières années, la CDRHPNQ détient une entente avec le *ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec* pour la coordination de trois agents de liaison autochtones pour nos communautés innues. Cette dernière a pris fin le 30 octobre 2020 pour faire place à un nouveau projet de plus grande envergure; soit le projet ALDMO que nous verrons plus loin dans ce rapport.

D'avril à octobre, les trois agentes auront eu le temps de renforcir les liens existant avec divers acteurs du marché du travail, et ce, malgré le contexte pandémique.

Ainsi, elles ont participé activement au plan de distribution du Guide de référence IMEPN de la CDRHPNQ, mis sur pied une page Facebook pour solidifier leur plan de communication et fait la promotion de divers programmes et services des partenaires (CCQ, Placement en ligne, SDEUM, SDEI, Société du Plan Nord, Musée amérindien de Mashteuiatsh, chambres de commerce [Forestville, Manicouagan, Sept-Îles], Startup Canada, etc.)

En collaboration avec le CRÉA de Uashat mak Mani Utenam, elles ont de plus participé à la mise en route de trois projets impliquant sept communautés innues :

- Préparation d'une formation en assistance à la personne en établissement et à domicile – prévue pour l'automne 2021;
- Formation en tourisme d'aventure et écotourisme en trois phases avec le Groupe Etna – 13 participants et la phase 2 est prévue pour l'automne 2021;
- Formation provinciale Ping! qui vise à améliorer les compétences en informatique et numérique – 27 participants et une deuxième cohorte prévue pour l'automne 2021.

PROJET D'AGENTS DE LIAISON AU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE (ALDMO)

Pour faire suite au projet des ALA et en réponse aux besoins des CSEF, la CDRHPNQ a développé un projet qui propose un agent de liaison au développement de la main-d'œuvre (ALDMO) des Premières Nations pour chaque CSEF.

L'essentiel du rôle des ALDMO sera de participer à la mise en œuvre de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits (SMIPPNI). Ces agents de liaison seront appelés à mettre en place les conditions gagnantes pour créer des partenariats et des collaborations avec les intervenants des milieux entrepreneuriaux, gouvernementaux et avec des institutions de formation.

Finalement, un financement pilote de Services Québec permettra la mise en poste de 14 ALDMO et de deux coordonnateurs, dès l'automne 2021.

MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE MINISTÉRIELLE D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUITS (SMIPPNI)

Afin de contribuer à l'uniformisation de la mise en œuvre de la SMIPPNI, la CDRHPNQ a travaillé de près avec Services Québec pour accompagner les efforts de trois comités mixtes régionaux, soit ceux de l'Abitibi, du Témiscamingue et de l'île de Montréal.

En élaborant leurs plans régionaux, ces trois comités mixtes ont pris des ententes, avec la CDRHPNQ comme fiduciaire, pour mettre en poste des chargés de projet. Ces derniers assureront l'implantation des plans régionaux créés par les membres de ces comités pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes des Premières Nations et des Inuits.

LE GUIDE DE RÉFÉRENCE POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PREMIÈRES NATIONS

Étant donné le contexte particulier de l'année 2020-2021, la CDRHPNQ a dû modifier son plan de distribution du Guide de référence IMEPN en le présentant de façon virtuelle à différents organismes et entités, dont les suivants :

- Service Canada
- Ministère des Pêches et Océans – région du Québec
- Université Laval
- Université de Montréal
- Salon de l'emploi virtuel de la Côte-Nord
- Chambre de commerce et d'industrie de Manicouagan
- SOPFEU

Afin d'alimenter le Guide de référence IMEPN et d'optimiser son utilisation, la CDRHPNQ a reçu un financement du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) pour développer une formation destinée aux employés de ses 31 CSEF. Cette formation de 45 heures en six modules sera développée en collaboration avec le Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes (CSPNEA) et offerte à l'automne 2021.

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

La CDRHPNQ a poursuivi son implication au sein du comité aviseur avec la CCQ en vue de déterminer les pratiques exemplaires favorables à l'inclusion à long terme des Premières Nations et des Inuits dans le secteur de la construction au Québec. À cette fin, la CCQ a consulté, bien qu'au ralenti en raison de la pandémie, les deux groupes. Le comité aviseur a également tenu deux rencontres, où les partenaires ont réitéré l'importance de communiquer efficacement avec les communautés pour réussir cette initiative.

En février 2021, la CCQ a fait part au comité aviseur de ses premiers constats et proposé des pistes de solutions aux enjeux soulevés lors des consultations. Il s'agira ensuite de les présenter aux communautés pour établir les bases d'un nouveau programme d'accès à l'industrie de la construction, et d'en déterminer le cadre de référence et les principes directeurs.

COMITÉ CONSULTATIF DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUITS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'implication active de la CDRHPNQ au sein du CCPNI-MT depuis sa création en 2010 permet d'entretenir des relations constructives avec un réseau de partenaires clés. Ces partenaires partagent des objectifs communs pour l'employabilité des Autochtones et formulent des avis officiels auprès de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) de manière à favoriser l'arrimage entre la main-d'œuvre disponible et les besoins du marché du travail. À la fin de l'année 2020-21, la CDRHPNQ s'est d'ailleurs vu confier la présidence du CCPNI-MT pour une période de deux ans.

Quant à la Stratégie ministérielle pour l'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuit (SM) qui fit l'objet d'un tel avis en 2013 pour être finalement déployée à compter de 2018, celle-ci continue d'être mise en œuvre dans chaque région selon ses besoins particuliers, servant surtout à mettre en relation les divers acteurs du marché du travail.

RESSOURCES HUMAINES

L'année 2020-2021 fût une période remarquable pour le Service des ressources humaines. En effet, l'humain et l'employé se devaient d'être au centre de toutes les discussions organisationnelles. Avec cette toile en fond, la bienveillance, la solidification et le développement ont su guider l'accomplissement de plusieurs grands dossiers.

Parmi ces grands dossiers, notons la finalisation du système de classement et d'archivage des dossiers des ressources humaines, et la poursuite du développement de la Politique de rémunération et du Manuel des employés. Ces derniers sont en phase finale d'approbation. De plus, l'équipe a accompli plusieurs travaux pour faire avancer l'exercice de transformation organisationnelle. En affectant une ressource externe temporaire pour soutenir la suite de la transformation, la Commission a réalisé plusieurs étapes déterminées en début d'année.

- ✓ Planification et détermination de la situation souhaitée avec l'équipe de direction
- ✓ Cartographie des compétences actuelles avec tous les employés
- ✓ Détermination des écarts (situation actuelle VS souhaitée)
- ○ Détermination des actions stratégiques à poser
- ○ Transition vers la nouvelle structure

Chaque direction a eu l'occasion de réfléchir à l'orientation de ses activités selon les intérêts et les besoins des communautés membres. Cet exercice a permis d'élaborer une structure « idéale » qui a guidé la recherche de ressources humaines clés pour mener à bien les activités déterminées.

Le personnel de la Commission a également subi une évaluation pour établir la cartographie complète de ses compétences, de ses connaissances et de ses aspirations, ce qui permettra de maximiser le positionnement de tous et chacun pour le futur.

Des sessions virtuelles sur la transformation ont procuré aux employés, à la Direction et aux communautés un espace confidentiel où partager leur vision de la transformation et de l'organisation. Il en est ressorti un engagement plus fort envers la mission de l'organisation et un souhait de réorienter la culture organisationnelle davantage au reflet des communautés.

RÉSULTATS QUANTITATIFS:

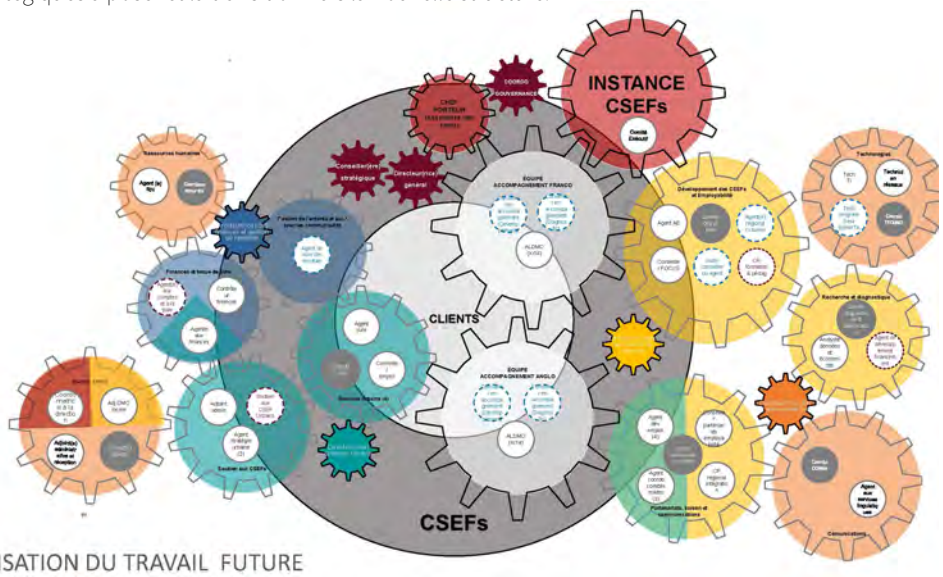
5 **INFOLETTRES**

8 **« MINI-CAFÉS » VIRTUELS SUR LA TRANSFORMATION AVEC LES EMPLOYÉS ET LES COMMUNAUTÉS**

5 **RENCONTRES DU COMITÉ DE TRANSFORMATION**

4 **RENCONTRES AVEC LE COMITÉ EXÉCUTIF**

Avec l'arrivée vers la fin de l'année d'un nouveau directeur général, les travaux reprendront dès l'automne 2021 afin de finaliser les deux dernières étapes quant aux actions stratégiques à poser et la transition vers la nouvelle structure.



ORGANISATION DU TRAVAIL FUTURE

APPROCHE INTÉGRÉE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE (AIDEMO)

Puisque la mise en œuvre de l'AIDEMO est considérée prioritaire pour la CDRHPNQ, elle a cru bon de procéder de façon graduelle plutôt que d'attendre un financement global. Ainsi, le projet des agents de liaison au développement de la main-d'œuvre (ALDMO) représente une première étape en réponse à la mission de l'AIDEMO, qui se veut :

- La recherche d'efficacité et d'efficience dans les interventions locales et régionales de développement de la main-d'œuvre;
- L'implication coordonnée de tous les acteurs concernés en vue de fédérer leurs efforts.

Le succès de l'AIDEMO des Premières Nations nécessite la mobilisation et l'implication de l'ensemble des acteurs concernés. Cela suppose coopération et coordination entre les agents en emploi dans les CSEF, les nouveaux ALDMO, le Bureau régional et les partenaires du milieu.

Malgré une année d'interruptions sans précédent, la CDRHPNQ ne lâche pas de revendiquer pour les ressources adéquates lui permettant de se positionner en tant que la référence en emploi des Premières Nations au Québec.

OCT. 2020

Rencontre virtuelle avec une équipe de Service Canada sur la mise à jour du projet;

MAR. 2021

Dépôt d'une demande de financement auprès de EDSC dans le cadre du Programme d'appui aux initiatives sectorielles (PAIS) pour la réalisation de la phase 1 : diagnostic et communications.

De plus, les travaux se poursuivront avec la mise en œuvre de **l'Initiative Focus** dès l'automne 2021, pour un premier diagnostic des compétences locales auprès des CSEF. Ainsi, la recherche de financement continue pour réaliser les deux autres phases de l'AIDEMO, soit la phase 2 : planification de la main-d'œuvre, et la phase 3 : développement et partenariats en employabilité

Profils de la main-d'œuvre

L'équipe du Bureau régional a dû interrompre momentanément la mise en œuvre du processus de transfert de connaissances en raison de la COVID-19, mais les activités suivantes ont eu lieu :

- Les profils de main-d'œuvre pour Kebaowek et Lac-Simon sont complétés.
- Les rapports pour les communautés de Winneway et de Kawawachikamach sont en cours de rédaction et devraient être finalisés à l'été 2021.

Le taux de participation dans ces deux dernières communautés est :

30,9% à Winneway

21,2% à Kawawachikamach

Notons que l'AIDEMO permettra de repositionner l'approche jusqu'à maintenant utilisée pour la réalisation des profils de main-d'œuvre dans une optique d'efficacité et d'efficience.

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

L'équipe des technologies de l'information a procédé à d'importants changements au cours des derniers mois, dont le renouvellement de l'équipement réseautique qui ne répondait plus aux besoins de l'organisation, dont la configuration du nouveau serveur.

La CDRHPNQ a également amorcé son virage infonuagique en adoptant la plateforme Office 365 pour simplifier ses opérations quotidiennes. Ce choix s'est avéré très bénéfique pour l'ensemble du personnel en matière de communication, notamment en accélérant le transfert et le traitement des dossiers clients. Cette transformation technologique soutient également la Stratégie urbaine qui s'oriente vers une gestion sans papier.

À travers tous ses changements, la CDRHPNQ a accueilli un stagiaire en informatique pendant six semaines à qui la Direction a offert un emploi une fois le stage terminé.

RÉSULTATS

DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

Les communautés et la clientèle sont au cœur de la poursuite de la vision du plein emploi pour les Premières Nations. Il nous fait plaisir de vous présenter un projet inspirant initié par la communauté de Mashteuiatsh qui va en ce sens.

PROJET MESHKANATSEU

Le CSEF de Mashteuiatsh est fier de présenter le projet Meshkanatseu qui signifie « Il fraye le chemin, il n'y a pas nécessairement un ancien sentier de fait ». Il s'agit d'un programme d'insertion socioprofessionnelle (ISP) offert à huit jeunes de la communauté, âgés de 18 à 30 ans, pour développer des compétences spécifiques en cuisine et des aptitudes socioprofessionnelles nécessaires pour intégrer le marché du travail et conserver un emploi.

La communauté de Mashteuiatsh a conclu une entente avec le Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes et c'est le Centre régional d'éducation des adultes (CRÉA) Kitci Amik qui a offert la formation ISP dans la communauté d'octobre 2020 à juillet 2021.

Un agent d'accompagnement est présent tout au long de la formation pour apporter le soutien nécessaire aux participants. Ces derniers désirent poursuivre leur apprentissage et songent à s'inscrire au DEP en cuisine qui sera offert dans la communauté à l'automne.

Le projet Meshkanatseu est subventionné par l'intermédiaire du volet régional de la Stratégie emploi et compétences jeunesse.

HISTOIRES DE RÉUSSITE DES PARTICIPANTS

HISTOIRE DE RÉUSSITE DE *JASON PAPATIE DE KITCISAKIK*

Au cours de l'année, Jason décide de concrétiser son rêve de s'inscrire à la formation au DEP en mécanique d'engins de chantiers. Cette formation réussie de 1 800 heures a tout de même été teintée d'embûches. Il a dû quitter sa communauté pour s'installer dans une ville inconnue, où l'éloignement et l'ennui lui pesaient. La pandémie est ensuite arrivée ce qui l'a amené à suivre certains cours en ligne, ce qui n'aidait pas à garder la motivation. De plus, à quelques semaines de la fin de sa formation, il a accueilli un nouveau bébé. Il était tiraillé entre rester avec son nouveau-né et le voir grandir, et terminer sa formation. Toutefois sa volonté de voir sa famille fière de lui, mais surtout de montrer à ses deux fils que sa détermination lui aura permis de réussir sa formation.

Fort de cette réussite, il a obtenu un emploi comme mécanicien d'engins de chantiers au sein des travaux publics de la communauté de Lac-Simon. Nous sommes fiers des efforts, de la persévérance ainsi que du cheminement de M. Papatie et nous lui souhaitons de relever ses nouveaux défis!

HISTOIRE DE RÉUSSITE DE *JEAN-MARC PÉNOSWAY DE KITCISAKIK*

Nous tenons à souligner le courage et la persévérance de cet homme qui a voulu retourner sur les bancs d'école après plusieurs années d'arrêt. Son désir d'être proactif et d'aider sa communauté l'a incité à s'inscrire au programme Techniques en gestion de l'habitation pour les Premières Nations au Québec. Il a suivi cette formation de 570 heures entièrement en ligne, ce qui n'est pas toujours facile.

Toutefois, avec l'appui des gens qui l'entouraient, il a su garder le cap et rester motivé. De plus, il suivait cette formation en alternance travail-études, en effectuant son travail auprès de la communauté le jour et le soir, en assistant à ses cours. Il y est toutefois parvenu et a obtenu son diplôme! Quelle fierté!

Il a ensuite obtenu un emploi comme agent d'habitation dans la communauté. Nous sommes fiers de lui et lui souhaitons du succès, car tout un défi s'offre maintenant à lui, soit la création d'un secteur de l'habitation dans sa communauté!

HISTOIRE DE RÉUSSITE DE *LYDIA-DARLA-SANNIE PETIQUAY DE WEMOTACI*

Lydia, 25 ans, a complété un double DEP : protection et exploitation de territoires fauniques et aménagement de la forêt.

Après avoir obtenu son diplôme et suivant de nombreuses recherches d'emploi, la *compagnie Commonwealth Plywood* lui a offert la chance de travailler dans son domaine. Elle occupe maintenant le poste de classificatrice de billes. Elle n'a jamais baissé les bras et souhaite poursuivre dans le domaine forestier. Elle est même apparue dans un article du journal Enquête de Radio-Canada qui l'a interviewée sur son parcours et sa nouvelle carrière dans le domaine forestier. Elle a de grandes aspirations dans la vie, elle souhaite un jour travailler pour sa communauté, et devenir la première femme chef de Wemotaci. Nous lui souhaitons que du succès pour le futur.

HISTOIRE DE RÉUSSITE DE *CHRISTINA RITCHIE-BEAUDIN DE UASHAT MAK MANI-UTENAM*

Christina, 30 ans, a effectué un retour aux études en formation générale aux adultes. Cette décision est survenue 12 ans après qu'elle a quitté sa formation secondaire. Après deux ans de travail acharné tout en étant aidante naturelle auprès de sa mère qui était très malade, elle a réussi à obtenir tous ces préalables de niveau secondaire pour devenir infirmière auxiliaire. En janvier 2020, elle intègre sa formation professionnelle en santé, assistance et soins infirmiers au centre de formation Fierbourg. Elle suit sa formation en présentiel et en ligne avec une grande motivation et détermination, malgré la COVID-19. Cela lui a valu d'être en nomination dans la catégorie conciliation famille/travail-études lors du gala Reconnaissance des modèles autochtones. Christina a terminé plus de la moitié de sa formation et elle demeure très motivée. Elle a hâte de travailler dans son domaine et de continuer à prendre soin des gens.

HISTOIRE DE RÉUSSITE DE *KEVEN BOUDREAU DE UASHAT MAK MANI UTENAM*

Keven a obtenu son diplôme d'études professionnelles en charpenterie-menuiserie à l'ÉMOIC. Il est demeuré assidu et motivé durant son parcours scolaire malgré l'éloignement de sa famille. Il a ensuite complété une mesure d'employabilité chez l'entrepreneur Guy Turmel et Fils inc. où il travaille toujours. De plus, il a débuté une formation en administration à l'Université Laval en décembre 2020 dans le but de démarrer sa propre compagnie. Keven est un bon exemple de persévérance et de réussite dans un retour aux études pour les membres des Premières Nations.

HISTOIRE DE RÉUSSITE DE *YOHAN ÉTHIER DE KITIGAN ZIBI*

Yohan, père de deux jeunes enfants, a décidé de retourner aux études pour obtenir son diplôme d'études secondaires et il a fait preuve de persévérance pour y arriver malgré la pandémie. Une fois son diplôme obtenu, il désirait acquérir de l'expérience professionnelle pour pouvoir soutenir sa jeune famille. Pour ce faire, il s'est prévalu de la mesure d'employabilité C1 durant laquelle il a bénéficié d'un accompagnement spécialisé de l'équipe du CSEF de Val-d'Or. Yohan travaille toujours pour l'organisme communautaire Jean Bosco qui l'a accueilli, mais ambitionne maintenant de devenir facteur.

HISTOIRE DE RÉUSSITE DE *WENDY CRÉPEAU-ETAPP DE WASWANIPI*

Wendy a entrepris sa démarche d'employabilité en suivant une formation générale aux adultes. Alors qu'elle expérimentait une baisse de motivation, elle a participé à l'expérience « élève d'un jour » au *Centre de formation professionnelle* de Val-d'Or dans le secteur minier. C'est là qu'elle a découvert son intérêt pour l'extraction du minerai. Elle a donc poursuivi ses études en vue d'acquérir les préalables qui lui permettraient d'entreprendre sa formation professionnelle en extraction du minerai. Wendy a été une élève modèle lors de sa formation ce qui a incité la Mine Eldorado à lui offrir un poste permanent. Elle y occupe toujours son emploi comme journalière et les possibilités d'avancement rapide la motivent à y faire carrière.

HISTOIRE DE RÉUSSITE DE *SAMUEL WABANONIK-BOYER DU LAC SIMON*

Âgé de seulement 18 ans, le parcours de Samuel a commencé en formation générale aux adultes. Découragé à la suite de plusieurs difficultés dans ses apprentissages, il a opté pour une réorientation de carrière. Il est donc passé de l'insertion socioprofessionnelle chez Technobois à une formation professionnelle en forage de diamants au Centre de formation professionnelle de Val-d'Or. Samuel a terminé ses études en janvier 2021 et travaille maintenant comme foreur à la mine d'or Éléonore.

RÉSULTATS DES PARTICIPANTS

Le plan d'action de chaque participant comprend un certain nombre d'interventions distinctes qui jalonnent sa démarche d'emploi. Celles-ci peuvent être regroupées en trois catégories de mesures : aide et conseil (communément appelées mesure A), formation et perfectionnement (mesure B) et employabilité (mesure C). Les mesures B et C sont dites financées puisqu'elles impliquent un déboursé. Toutes les interventions inscrites au plan d'action du participant font l'objet d'un suivi et les résultats obtenus sont comptabilisés par chacun des CSEF, permettant à la CDRHPNQ de produire un portrait global de sa clientèle. Des tableaux et graphiques détaillés suivront ci-dessous, mais voici d'abord quelques chiffres illustrant le volume total des programmes et services livrés à la clientèle de la Commission en 2020-2021.

Clientèle locale et urbaine combinée – 2020-21

4,800 + de interventions réalisées

968 en employabilité

1,146 en développement des compétences

1,799 en counseling d'emploi

963 en formation professionnelle

Résultats des CSEF sur communautés

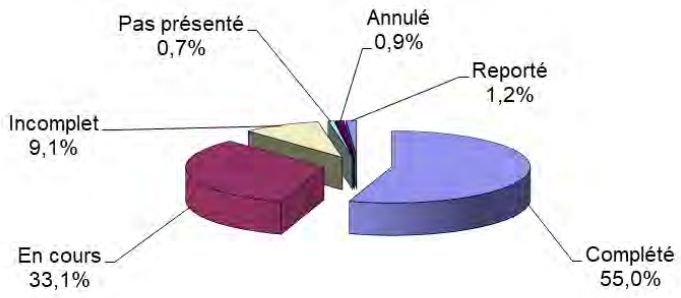
		Résultat A		Résultat C			Résultats positifs
A	B	C	D	E	F	G	H
Interventions	Nombre	Complété	En cours	Employé	Travailleur autonome	Retour aux études	(E+F+G)/(B-D)
(A1) Recherche et exploration de carrières (#1)	2	2	0				
(A2) Évaluation diagnostique (#2)	6	6	0				
(A2) Counselling d'emploi (#3)	667	550	78				
(B2) Développement des compétences - Compétences ess. (#4)	104	73	15	11	1	21	37,1%
(B2) Développement des compétences - Formation générale (#5)	576	316	198	108	1	98	54,8%
(C1) Exp. de travail - Partenariats pour la création d'emplois (#6)	190	176	12	29	1	3	18,5%
(C1) Expérience de travail - Subvention salariale (#7)	310	272	30	94	1	7	36,4%
(C1) Expérience de travail - Emploi étudiant (#8)	343	339	4	3	0	87	26,5%
(B1) Formation professionnelle - Certificat (#9)	173	91	74	33	8	8	49,5%
(B2) Form. prof. spécialisée - Prog. de form. reconnu par l'ind. (#10)	129	94	13	43	2	8	45,7%
(B1) Formation professionnelle - Diplôme universitaire (#11)	38	23	12	5	0	7	46,2%
(B1) Formation professionnelle - Apprentissage (#12)	193	112	57	31	0	21	38,2%
(B1) Formation professionnelle - Diplôme (#13)	304	132	127	80	3	23	59,9%
(C2) Travailleur autonome (#14)	25	19	4	1	11	1	61,9%
(A2) Stratégie de préparation à la recherche d'emploi (#15)	10	10	0				
(A2) Mesures d'aide au début d'un emploi (#16)	54	49	4				
(A2) Orientation vers un employeur (#17)	1	1	0				
(C1) Mesures d'aide au maintien en emploi (#18)	39	31	7	2	0	2	12,5%
(A2) Diriger vers d'autres agences (#19)	5	3	2				
Total	3169	2299	637	440	28	286	40,3%
	Proportions globales:	72,5%	20,1%	23,5%	1,5%	15,3%	40,6% (taux moyen)
		92,6%		40,3%			

2,423 mesures financées localement à partir de l'entente PFCEA

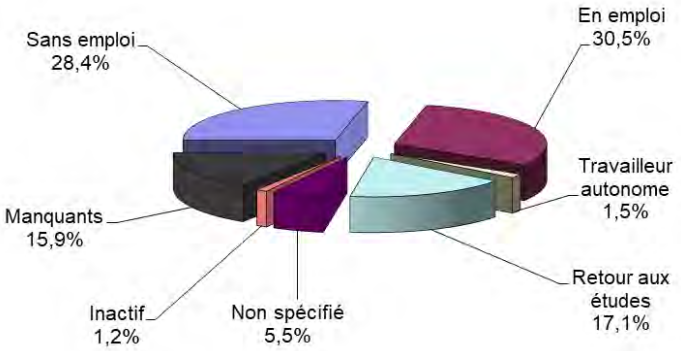
63% étaient en formation et perfectionnement (mesure B)

37% en employabilité (mesure C)

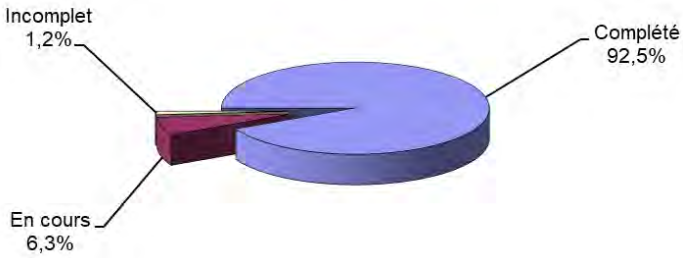
Statut de la mesure au 31 mars 2020



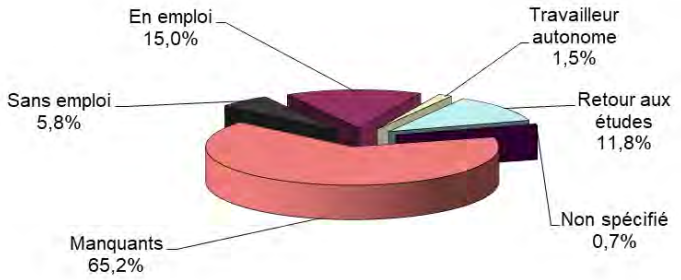
Résultat après la mesure



Statut de la mesure au 31 mars 2020



Résultat après la mesure



FORMATION

Le graphique Formation – Statut de la mesure au 31 mars 2021 indique que 88% des mesures de formation étaient soit complétées, soit toujours en cours au 31 mars 2021, avec un taux de mesures incomplètes de 9%. Le graphique Formation – Résultats après la mesure indique quant à lui qu'au moins 44% des résultats étaient positifs (en emploi, retour aux études). Il importe de noter ici qu'aucun résultat ne fut entré pour 16% des mesures, un pourcentage attribuable en grande partie au manque de ressources nécessaires pour effectuer un suivi systématique de la clientèle.

EMPLOYABILITÉ

Ce qui ressort du graphique Employabilité – Statut de la mesure au 31 mars 2021 est que 99% des mesures d'employabilité étaient complétées. Selon le graphique Employabilité : Résultats après la mesure, au moins 28% des résultats étaient positifs (en emploi, retour aux études), une proportion qu'il importe de relativiser à la hausse compte tenu des 65% de résultats manquants. En excluant ceux-ci à des fins d'analyse, on obtient un taux de réussite potentiel de 83%.

Résultats des CSEF en milieu urbain

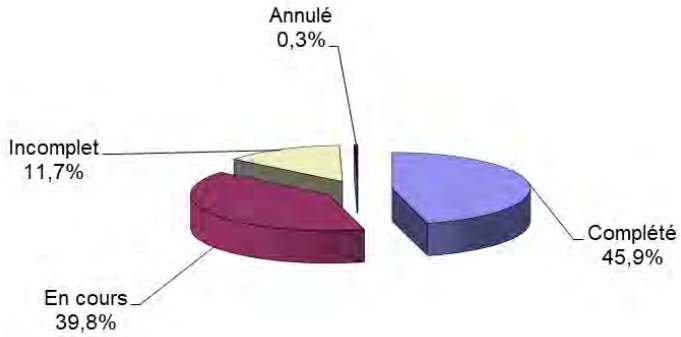
		Résultat A		Résultat C			Résultats positifs
A	B	C	D	E	F	G	H
Interventions	Nombre	Complété	En cours	Employé	Travailleur autonome	Retour aux études	(E+F+G)/(B-D)
(A1) Recherche et exploration de carrières (#1)	0	0	0				
(A2) Évaluation diagnostique (#2)	0	0	0				
(A2) Counselling d'emploi (#3)	1055	1055	78				
(B2) Développement des compétences - Compétences ess. (#4)	45	19	21	1	0	13	58,3%
(B2) Développement des compétences - Formation générale (#5)	291	155	95	7	0	102	55,6%
(C1) Exp. de travail - Partenariats pour la création d'emplois (#6)	15	12	1	4	0	1	35,7%
(C1) Expérience de travail - Subvention salariale (#7)	17	9	4	8	0	1	69,2%
(C1) Expérience de travail - Emploi étudiant (#8)	23	21	0	2	0	12	60,9%
(B1) Formation professionnelle - Certificat (#9)	116	40	57	22	1	6	49,2%
(B2) Form. prof. spécialisée - Prog. de form. reconnu par l'ind. (#10)	2	2	0	1	0	0	50,0%
(B1) Formation professionnelle - Diplôme universitaire (#11)	0	0	0	0	0	0	0,0%
(B1) Formation professionnelle - Apprentissage (#12)	119	46	59	20	0	8	46,7%
(B1) Formation professionnelle - Diplôme (#13)	20	10	4	7	0	2	56,3%
(C2) Travailleur autonome (#14)	2	0	1	0	0	0	0,0%
(A2) Stratégie de préparation à la recherche d'emploi (#15)	0	0	0				
(A2) Mesures d'aide au début d'un emploi (#16)	0	0	0				
(A2) Orientation vers un employeur (#17)	0	0	0				
(C1) Mesures d'aide au maintien en emploi (#18)	4	4	0	0	0	0	0,0%
(A2) Diriger vers d'autres agences (#19)	0	0	0				
Total	1709	1373	320	72	1	145	52,9%
	Proportions globales:	80,3%	18,7%	17,5%	0,2%	35,2%	40,2% (taux moyen)
		99,1%		52,9%			

654 mesures financées pour la clientèle urbaine à partir de l'entente PFCEA

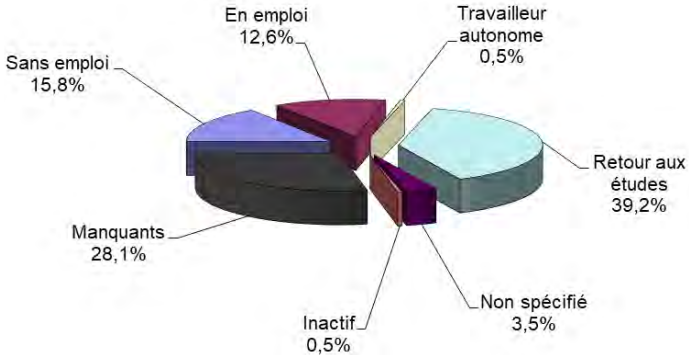
91% étaient en formation et perfectionnement (mesure B)

9% en employabilité (mesure C)

Statut de la mesure au 31 mars 2020



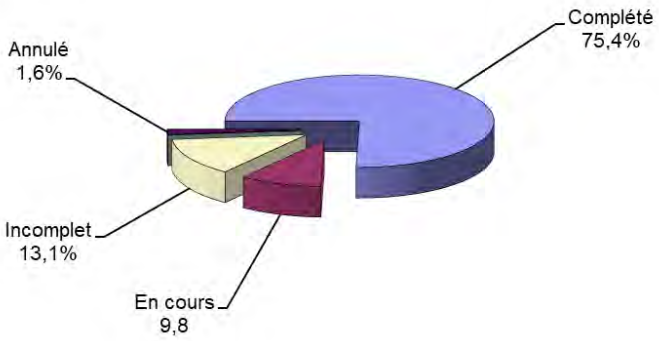
Résultat après la mesure



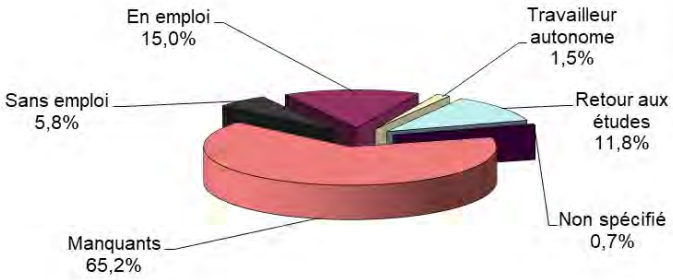
FORMATION

Le graphique Formation – Statut de la mesure au 31 mars 2021 indique qu'environ 86% des mesures de formation étaient soit complétées, soit toujours en cours au 31 mars 2021 avec un taux de mesures incomplètes d'environ 12%. Le graphique Formation – Résultats après la mesure indique quant à lui qu'au moins 52% des résultats étaient positifs (en emploi, retour aux études), avec un taux de résultats manquants de 28% attribuable ici aussi au manque de ressources nécessaires pour effectuer un suivi systématique de la clientèle.

Statut de la mesure au 31 mars 2020



Résultat après la mesure



EMPLOYABILITÉ

Ce qui ressort du graphique Employabilité – Statut de la mesure au 31 mars 2021 est que 85% des mesures d'employabilité étaient soit complétées, soit en cours, avec un taux de mesures incomplètes de 13%. Selon le graphique Employabilité – Résultats après la mesure, au moins 39% des résultats étaient positifs (en emploi, retour aux études), une proportion qu'il importe de relativiser à la hausse compte tenu des 50% de résultats manquants.

EXTRAITS DES ÉTATS FINANCIERS

RAPPORT DES AUDITEURS INDÉPENDANTS

Aux communautés membres de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec,

Opinion

Nous avons effectué l'audit des états financiers de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (l'« Organisme »), qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2021, ainsi que l'état des résultats et de l'excédent accumulé, l'état de la variation des actifs financiers nets, l'état des flux de trésorerie et les tableaux connexes pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives.

À notre avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'Organisme au 31 mars 2021, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Fondement de l'opinion

Nous avons effectué notre audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers » du présent rapport. Nous sommes indépendants de l'Organisme conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et nous nous sommes acquittés des autres responsabilités déontologiques qui nous incombent selon ces règles. Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Autres informations

La responsabilité des autres informations incombe à la direction. Les autres informations se composent du rapport annuel, mais ne comprennent pas les états financiers et notre rapport de l'auditeur sur ces états. Le rapport annuel est censé être mis à notre disposition après la date du rapport de l'auditeur.

Notre opinion sur les états financiers ne porte pas sur les autres informations et nous n'exprimerons aucune forme d'assurance que ce soit sur ces informations.

En ce qui concerne notre audit des états financiers, notre responsabilité consiste à lire les autres informations désignées ci-dessus et, ce faisant, à apprécier s'il existe une incohérence significative entre celles-ci et les états financiers ou la connaissance que nous avons acquise au cours de l'audit, ou encore si les autres informations semblent autrement comporter une anomalie significative.

Si, à la lecture du rapport annuel, nous concluons à la présence d'une anomalie significative dans ce rapport, nous serons tenus de signaler le problème aux responsables de la gouvernance.

Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des états financiers conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité de l'Organisme à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider l'Organisme ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de l'Organisme.

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers

Nos objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraude ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, nous exerçons notre jugement professionnel et faisons preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- Nous identifions et évaluons les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, concevons et mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne.
- Nous acquérons une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'Organisme.
- Nous apprécions le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière.
- Nous tirons une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de l'Organisme à poursuivre son exploitation. Si nous concluons à l'existence d'une incertitude significative, nous sommes tenus d'attirer l'attention des lecteurs de notre rapport sur les informations fournies dans l'état financier au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Nos conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de notre rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener l'Organisme à cesser son exploitation.
- Nous évaluons la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécions si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

Nous communiquons aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et nos constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que nous aurions relevée au cours de notre audit.

1

Montréal (Québec)

Le 1er décembre 2021

MNP SENCRL, srl

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE (BILAN)

	2021	2020
Actifs financiers		
Trésorerie	**3 312 706**	1 732 425
Apports à recevoir et débiteurs *(note 4)*	**1 114 518**	973 185
Taxes à la consommation à recevoir	**9 553**	57 162
Total des actifs financiers	**4 436 777**	2 762 772
Passifs financiers		
Créditeurs et charges à payer *(note 5)*	**1 192 075**	1 066 068
Produits reportés *(note 6)*	**951 736**	408 689
Total des passifs	**2 143 811**	1 474 757
Actifs financiers nets	**2 292 966**	1 288 015
Passifs éventuels *(note 7)*		
Engagements *(note 8)*		
Actifs non financiers		
Immobilisations corporelles *(note 9)*	**44 431**	66 646
Excédent accumulé *(note 10)*	**2 337 397**	1 354 661

Approuvé au nom de l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador,

Grand chef

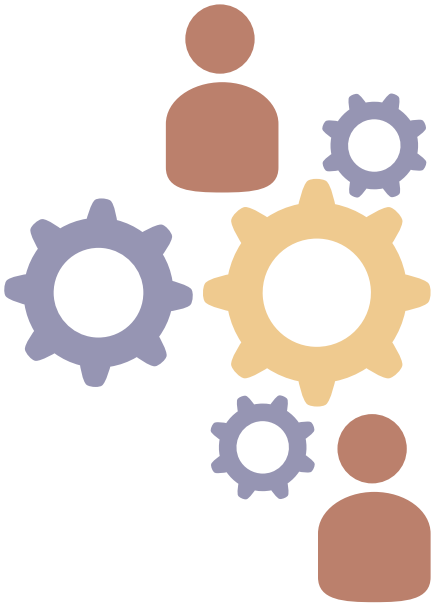
ÉTAT DES RÉSULTATS ET DE L'EXCÉDENT ACCUMULÉ (ÉTAT DES REVENUS)

	Tableaux	Budget 2021 (note 15)	2021	2020
Produits				
Emploi et Développement social Canada *(note 11)*		**21 505 282**	**21 505 282**	22 549 764
Services aux Autochtones Canada *(notes 11 et 16)*		**1 889 218**	**1 889 218**	1 894 395
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale *(note 11)*		**1 443 027**	**1 443 027**	1 528 216
Pêches et Océans Canada		**28 000**	**28 000**	–
Réseau de la communauté autochtone à Montréal *(note 11)*		**56 307**	**56 307**	–
Divers		**70 282**	**77 083**	100 602
Cégep Marie-Victorin		**23 450**	**65 997**	46 815
Produit d'intérêts		**–**	**5 189**	96 077
Produits reportés de l'exercice précédent		**401 409**	**408 689**	159 793
Produits reportés de l'exercice considéré		**(950 562)**	**(951 736)**	(408 689)
Remboursement de financement public		**–**	**(28 657)**	(77 283)
		24 466 413	**24 498 399**	25 889 690
Charges du programme				
Stratégie régulière en matière d'emploi et de formation	3	**1 773 946**	**1 684 344**	1 921 309
Stratégie urbaine en matière d'emploi et de formation	4	**5 922 566**	**5 246 058**	5 501 581
SAC - Connexion compétences	5	**22 660**	**22 660**	21 589
Autres mesures en matière d'emploi et de formation	6	**290 150**	**267 960**	837 535
Immobilisations	7	**–**	**22 215**	22 215
Total des charges *(Tableau 1)*		**8 009 322**	**7 243 237**	8 304 229
Excédent avant les paiements directement versés aux CSEF		**16 457 091**	**17 255 162**	17 585 461
Paiements versés directement aux CSEF		**(16 272 426)**	**(16 272 426)**	(17 408 196)
Excédent		**184 665**	**982 736**	177 265
Excédent accumulé à l'ouverture de l'exercice		**1 354 661**	**1 354 661**	1 177 396
Excédent accumulé à la clôture de l'exercice		**1 539 326**	**2 337 397**	1 354 661

10. Excédent accumulé

L'excédent accumulé est composé de ce qui suit :

	2021	*2020*
Stratégie urbaine – Trésor – Général		
Solde à l'ouverture de l'exercice	**346 293**	–
Excédent	**670 271**	346 293
	1 016 564	346 293
Stratégie urbaine – Autre		
Solde à l'ouverture de l'exercice	**64 294**	29 746
Excédent	**46 088**	34 548
	110 382	64 294
Régulier – Trésor – Général		
Solde à l'ouverture de l'exercice	**52 503**	52 503
Excédent	**37 099**	–
	89 602	52 503
Régulier – FAE – Général		
Solde à l'ouverture de l'exercice	**–**	279 209
Excédent (déficit)	**–**	(279 209)
Autres		
Solde à l'ouverture de l'exercice	**852 814**	815 938
Excédent (déficit)	**(5 555)**	36 876
	847 259	852 814
Stratégie urbaine – FAE – Général		
Solde à **l'ouverture** de l'exercice	**38 757**	–
Excédent	**234 833**	38 757
	273 590	38 757
	2 337 397	1 354 661



Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec

First Nations Human Resources Development Commission of Quebec

C.P. 2010 Kahnawake (Québec) J0L 1B0 | reception@cdrhpnq.qc.ca | (450) 638-4171 | https://www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca/