Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec

First Nations Human Resources Development Commission of Quebec

RAPPORT ANNUEL 2019-2020

Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec

First Nations Human Resources Development Commission of Quebec

RÉDACTION
Équipe de la CDRHPNQ

VALIDATION
Susane King, CDRHPNQ
Comité exécutif de la CDRPHNQ
Représentants des communautés membres de la CDRHPNQ

RÉVISION LINGUISTIQUE
Gina Wylde Lachaine et Isanielle Enright, CDRHPNQ

GRAPHISME
Amanda Ibarra

SOURCES DES PHOTOS
CDRHPNQ
Pexels
Photo de Michèle Payette
CSEF de Gesgapegiag, Mashteuiatsh et Kahnawake

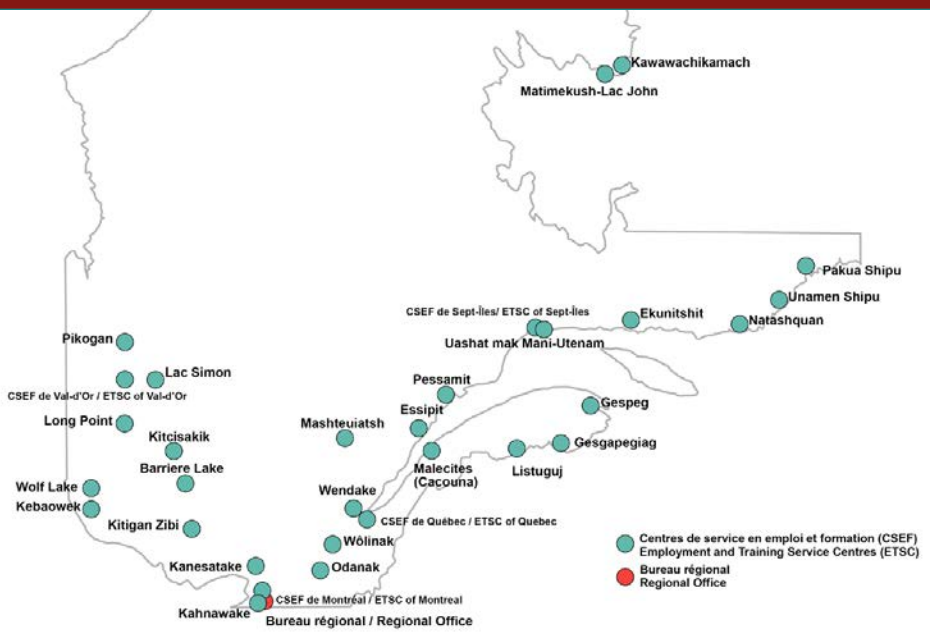


Table des matières

4

MOTS DU COMITÉ EXÉCUTIF ET DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

5

PRÉSENTATION DE LA CDRHPNQ

Énoncés fondamentaux
Structure de gouvernance

6 - 14

OFFRE DE SERVICES

Développement de capacités
Inclusion des PSH
Stratégie urbaine
Continuum de services
Assurance-emploi
SSAMTA

15 - 21

CAPACITÉ OPÉRATIONNELLE

Partenariats et relations avec les gouvernements
Restructuration organisationnelle
AIDEMO
Communication
Événements

22 - 26

RÉSULTATS

Histoires à succès des CSEF
Résultats des participants

27 - 31

ÉTATS FINANCIERS

Rapport des auditeurs indépendants
État de la situation financière (Bilan)
État des résultats et de l'excédent accumulé (État des revenus)
Notes complémentaires : Excédent accumulé

Mot du comité exécutif

Kwe,

Les membres du Comité exécutif de la CDRHPNQ ont l'honneur de vous présenter le rapport annuel 2019-2020.

Le début de l'année fut marqué par le renouvellement de trois des cinq membres du Comité exécutif. Fort de sa nouvelle composition, celui-ci a soutenu la Direction à travers de nombreux défis, notamment au niveau des ressources humaines. L'organisme a ainsi pu poursuivre ses travaux de restructuration à la fin de l'été en vue de renforcer ses capacités organisationnelles et d'améliorer son offre de service au Collectif. C'est d'ailleurs cette volonté de toujours progresser qui sous-tend la décision des représentants des communautés membres, lors de la réunion régionale de novembre 2019, de former un comité de travail pour réviser le modèle d'allocation budgétaire.

Nous remercions chaleureusement tous les membres de la Commission pour leur travail assidu et leur participation dans la mise en œuvre de divers dossiers. Votre contribution et votre travail sans relâche à la réalisation de la mission de l'organisation lui permet de procéder aux changements nécessaires à son évolution.

Lise Kistabish, Marie-Doris Bellefleur, Pauline Bellefleur, Angie Marquis et Lorna Sook.

Mot de la directrice générale

Kwe,

Au nom de l'équipe de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ), c'est avec grand enthousiasme que je vous présente le Rapport annuel 2019 – 2020. Cette année marque le début de l'entente sur 10 ans du nouveau programme fédéral de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA). En raison de son évaluation à capacité optimale, la CDRHPNQ jouit d'une plus grande souplesse opérationnelle.

Par ailleurs, en 2019 les chefs se sont mobilisés pour repenser la gouvernance de l'APNQL, de ses commissions et organisations (CORs), ce qui amène la CDRHPNQ à réfléchir à sa propre structure de gouvernance.

Ces deux élans encouragent la Commission à poursuivre la mise à jour de son cadre opérationnel et de ses procédures. Soutenu par des partenariats bien établis avec les instances gouvernementales, par la mise à jour de l'initiative Focus, et grâce à un comité exécutif nouvellement constitué, l'organisme est en pleine transition vers la CDRHPNQ 2.0.

Malgré les mouvements au sein des effectifs qui se sont produits au cours de l'année, l'équipe reste solidaire face aux défis à venir et dévouée à la mise en œuvre des changements nécessaires.

Je vous souhaite une 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 :

Valeurs
Respect, identité, intégrité, solidarité et engagement

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.

STRUCTURE DE GOUVERNANCE

34 centres de service en emploi et formation

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. À ce titre, et dans l'intérêt collectif de tous les membres, ils ont l'occasion de se prononcer sur les orientations de l'organisation trois fois par année lors des réunions régionales de la Commission (en juin, octobre et mars). Toutefois, la réunion prévue au mois de mars 2020 fut annulée en raison de la COVID-19.

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

Le comité exécutif s'est entretenu à huit reprises au courant de l'exercice financier 2019 – 2020.

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

OFFRE DE SERVICES

DÉVELOPPEMENT DE CAPACITÉS

Accompagnement

Le Bureau régional a offert 34 sessions de formation de base à 12 centres de service dans les domaines suivants :

- Le fonctionnement de la CDRHPNQ;
- La gestion de la Partie II des fonds d'assurance-emploi;
- Les procédures de la Stratégie urbaine;
- Le plan d'action du client;
- Les mesures et les interventions;
- Le SSAMTA.

Initiative Focus

L'embauche d'un chargé de projet a permis de poursuivre les activités suivantes de l'initiative Focus :

- Révision et mise à jour du questionnaire d'enquête pour l'analyse des besoins des CSEF;
- Planification de la consultation des CSEF;
- Création du questionnaire en ligne à l'aide de l'outil de conception d'enquêtes Voxco;
- Préparation des équipes déployées pour les consultations;
- Obtention d'un financement d'EDSC pour procéder aux consultations;
- Réseautage et promotion du projet auprès de partenaires cibles en vue de développer une stratégie partenariale multiorganisationnelle;

Le lancement des consultations qui était prévu pour la fin mars a malheureusement dû être mis sur pause en raison de la COVID-19.

L'équipe du Bureau régional poursuivra l'initiative Focus en 2020-2021 via les activités suivantes :

- Développement d'une nouvelle stratégie pour réaliser les consultations tout en respectant les mesures de prévention relatives à la COVID-19;
- Collecte des données et analyse des résultats.

INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

À travers ses projets pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, la Commission souhaite réhabiliter le rôle de celles-ci au sein des communautés, et démontrer qu'elles peuvent contribuer significativement aux différentes sphères de leur environnement. Ce faisant, la CDRHPNQ se positionne comme ambassadrice de cette réhabilitation, par l'entremise de ses agents en employabilité.

Consultation du groupe cible et des intervenants du milieu

Cette consultation, menée en 2019, avait pour but de recenser les obstacles rencontrés et les différentes ressources disponibles en la matière. L'analyse et la consolidation des résultats ont permis de déterminer que le handicap est grandement stigmatisé dans les communautés, entraînant d'importantes répercussions pour les personnes vivant avec un handicap.

Forts de ces constats, la CDRHPNQ et le CRISPESH ont entrepris de développer les outils suivants pour accompagner la campagne de sensibilisation annoncée dans le rapport de l'année dernière :

- vidéo de sensibilisation
- vidéos témoignages « Voix des communautés »
- bibliothèque virtuelle
- formations interactives par simulation
- carte interactive
- outil d'expérimentation en ligne sous forme d'un plateau de jeu.

Ces travaux se poursuivront en 2020-2021 et, une fois complétés, ces outils seront accessibles aux agents en employabilité, sur le site Web de la CDRHPNQ.

Présentation du projet dans le cadre des événements suivant :

avril 2019 — Visite de la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées dans le cadre d'une réunion avec DAWN-RAFH Canada

mai 2019 — Colloque de l'UQAM sur l'inclusion des femmes en situation de handicap

juin 2019 — Conférence de l'Association canadienne de soutien à l'emploi

février 2020 — Rencontre du comité Connecting Horizons de Kahnawake

CRISPESH
Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

Le CRISPESH, centre de recherche collégial né d'un partenariat entre le Cégep du Vieux Montréal et le Collège Dawson, a pour mission de « contribuer à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société québécoise en accompagnant les organisations dans l'avancement des connaissances, le développement et la promotion de pratiques sociales novatrices. »

Les suites du projet :

- Élaboration d'une stratégie de transfert des connaissances pour stimuler l'appropriation et l'utilisation des outils chez les parties ciblées/concernées.

Projet Entraide mutuelle

Par l'entremise du programme Connexion compétences, la Commission a pu offrir une expérience de travail à trois jeunes du groupe cible lors du développement de la campagne de sensibilisation.

Cette expérience encadrée par la CDRHPNQ leur a permis de renforcer leur confiance en soi et de découvrir leur grand potentiel de leadership à travers les activités suivantes :

- Participation au recueil et à l'enregistrement de témoignages
- Horodatage des vidéos des entrevues
- Élaboration du scénario de vidéos témoignages sur différents thèmes (dont celui de l'autoreprésentation) à partir de l'horodatage
- Témoignage sur leur propre expérience
- Rédaction et mise en page de petits textes à partir des témoignages
- Suggestion de dessins reliés au handicap et aux Premières Nations pour utilisation dans la campagne
- Élaboration d'une affiche pour sensibiliser à l'autoreprésentation

La pandémie de la COVID-19 a freiné la mise en œuvre de la campagne, mais pas le développement et l'enthousiasme de ces jeunes employés. Ils se sont enrichis et ont appris de cette expérience, et ils nous ont transmis une meilleure compréhension de la réalité des Premières Nations en situation de handicap et de leur réalité.

STRATÉGIE URBAINE

L'exercice 2019-2020 aura été mémorable pour le Service de la Stratégie urbaine qui a relevé de nombreux défis. Je suis fière toutefois de rapporter que notre équipe en est ressortie plus forte et plus unie. Outre le travail réalisé par toute l'équipe, j'ai collaboré tout au long de l'année avec le Comité de direction de la CDRHPNQ aux différentes phases du plan de restructuration ainsi qu'à la refonte des politiques sur les ressources humaines. C'est avec plaisir que je partage avec vous les réalisations du Service. Bonne lecture!

Shannon Goedike
Directrice de la Stratégie urbaine

Uniformisation des méthodes internes de travail

L'uniformisation des méthodes internes de travail du Service urbain se poursuit et avance bien. Le comité de travail a tenu plusieurs rencontres afin d'analyser les différentes révisions du Guide des mesures d'emploi et de formation de la Stratégie urbaine et les améliorations à y apporter.

Étant donné les nombreuses modifications et mises à jour suggérées lors de la réunion régionale de novembre 2019, la directrice a demandé que des représentants et représentantes se joignent au comité de travail afin de préapprouver les nouveaux changements proposés et de présenter la version finale à la Table. Donna Kistabish (Pikogan), Janet Brascoupé (Kitigan Zibi) et Myriam Bacon (Pessamit) se sont aimablement portées volontaires pour participer au comité.

De façon générale, ces travaux ont été effectués pour :

- rendre compte du renouvellement des ententes de financement;
- améliorer la charge de travail administrative du personnel;
- réduire le nombre de formulaires; et
- alléger certaines des règles plus strictes imposées aux participant-e-s souhaitant bénéficier d'une mesure urbaine.

Une fois terminé, le Guide a fait l'objet d'une importante révision linguistique afin de le rendre plus clair et plus concis. Ce dossier devrait être achevé en 2020.

Continuum de services avec les organismes autochtones urbains et Services Québec

La directrice a mis en place une série de mesures en vue d'éliminer le travail en silo et de ramener la mission et le mandat de la Stratégie urbaine à l'avant-plan.

Juin 2019
Elle a effectué une présentation de sensibilisation aux enjeux hors réserves lors de la Mobilisation de l'APNQL. Elle a également demandé qu'un chef soit nommé porteur de dossier pour aider sur le plan politique.

Octobre 2019
Elle a coordonné une rencontre entre le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ) et la CDRHPNQ. Les directrices de chacun des centres de même que leurs agents de terrain respectifs ont pris part à cette rencontre historique et ont élaboré des plans d'action qui sont toujours en cours de mise en œuvre. Les deux organismes maintiennent leur partenariat.

Mars 2020
Elle a planifié une rencontre avec la Direction des ressources externes et tous les représentants et représentantes des Directions régionales de Services Québec afin de discuter des enjeux de la décentralisation gouvernementale et de soumettre des recommandations afin d'améliorer le partenariat. Elle cherchait également à développer de nouvelles collaborations et de solides relations de travail fondées sur la complémentarité des deux services afin de contribuer au bien-être des membres des Premières Nations, des Métis et des Inuits. La rencontre prévue a malheureusement dû être reportée en raison de la pandémie.

CSEF de Québec

PARTICULARITÉS DE LA RÉGION

Le CSEF dessert un vaste territoire qui couvre cinq régions administratives, à savoir la Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, le Saguenay-Lac-Saint-Jean, le Centre-du-Québec et la Mauricie. Plus de la moitié de la clientèle, soit 59 %, est répartie dans les quatre régions autres que la Capitale-Nationale. Ainsi, afin de mieux répondre aux besoins de tous les clients, les agents de suivi et les conseillères en emploi partagent la clientèle des cinq régions.

PROJET « AMBASSADEURS DE LA DIVERSITÉ »

Le CSEF de Québec a participé, par l'entremise de son agente de développement en emploi (ADE), au projet « Ambassadeurs de la diversité » de l'organisme GIT services-conseils en emploi. Ce projet vise à répondre à la rareté de la main-d'œuvre par la promotion de la diversité (personnes immigrantes, judiciarisées, autochtones, en situation de handicap, âgées de plus 50 ans, etc.) En tant que l'un des huit ambassadeurs provenant d'organismes en employabilité, l'ADE a participé à diverses activités de réseautage et de promotion, dont des visites en entreprise, avec de potentiels employeurs.

En février 2020, elle a également participé au Gala d'excellence Méritas 2020, où ce projet était en lice pour le Prix Innovation. Cet événement avait lieu dans le cadre du colloque QUARIERA de l'AXTRA, rendez-vous annuel des professionnels de l'emploi.

Ces activités, durant lesquelles elle a présenté les services et programmes de la Commission, lui ont permis d'établir des liens avec plus d'une vingtaine d'employeurs.

Cette collaboration s'est avérée profitable pour le CSEF. En effet, celui-ci a gagné en visibilité et continue de se tailler une place de choix, comme référence, auprès des organismes spécialisés en employabilité au Québec.

CSEF de Val-d'Or

PARTICULARITÉS DE LA RÉGION

La barrière linguistique persiste pour la clientèle anglophone. L'équipe a donc organisé plusieurs rencontres de sensibilisation aux réalités de cette clientèle avec les partenaires de la région. Outre l'équipe du CSEF, ces réunions regroupaient la Direction régionale et les équipes de Services Québec de l'Outaouais, le Centre local d'emploi de Val-d'Or et un représentant de la Direction régionale de Rouyn-Noranda. Ces rencontres fructueuses ont permis aux parties de trouver des moyens de transcender cette importante barrière, dont l'embauche d'une nouvelle agente bilingue au bureau de Services Québec à Maniwaki. Il s'agit d'une belle avancée en matière de services aux clients anglophones dans cette région.

CAMPAGNE DE RECRUTEMENT « EMBAUCHONS UNE PREMIÈRE NATION »

À nouveau cette année, l'équipe du Centre a déployé de considérables efforts pour mener la campagne de recrutement Embauchons une Première Nation, qui vise à augmenter la participation des Premières Nations sur le marché du travail.

18 Entreprises participantes/ Autocollants apposés en vitrine

10 Placements en emploi

CSEF de Montréal

PARTICULARITÉS DE LA RÉGION

Au cours de la période 2019-2020, le Centre de service en emploi et formation (CSEF) de Montréal a constaté une forte augmentation du nombre de détenus libérés qui étaient dirigés vers le Centre pour du soutien. Par conséquent, l'équipe a dû évaluer l'étendue de son offre de service et nouer des partenariats avec des organismes offrant des services complémentaires. Dans l'esprit d'offrir un continuum de services, des procédures de référencement de la clientèle ont été mises en place avec le Centre de justice des premiers peuples de Montréal et des employés de La Boussole, un programme administré par le YMCA. Ces deux organismes travaillent auprès d'ex-détenus autochtones, et leurs expertises et services respectifs peuvent aider nos participants actuels ou potentiels.

JOURNÉE PORTE OUVERTE SUR LES SERVICES GOUVERNEMENTAUX

À nouveau, cette année, le Centre a collaboré avec Service Canada, Montréal Autochtone et le RÉSEAU pour organiser la deuxième édition de l'événement « Portes ouvertes sur les services gouvernementaux » pour les Autochtones vivant à Montréal. L'événement, qui vise à réduire les obstacles à l'accès aux services gouvernementaux pour la population autochtone urbaine, a eu lieu le 19 novembre 2019 à l'Espace culturel Ashukan dans le Vieux-Port de Montréal.

Divers organismes participants ont offert des renseignements sur leurs services (assurance-emploi, assurance-maladie, taxes, etc.) et du soutien aux gens qui avaient besoin d'obtenir des documents gouvernementaux comme un numéro d'assurance sociale, le certificat de statut indien, ou le certificat de naissance.

Sommaire de participation :

50 Visiteurs

5 Organismes communautaires autochtones

1 Cégep

2 Organismes provinciaux

3 Organismes fédéraux

3 Organismes municipaux

CSEF de Sept-Îles

PARTICULARITÉS DE LA RÉGION

La baisse démographique et le vieillissement de la population contribuent à la pénurie croissante de la main-d'œuvre sur la Côte-Nord. Les secteurs d'activités les plus touchés sont la restauration, les entreprises de services aux particuliers, les entreprises manufacturières et les soins de santé.

Cependant, de nouveaux programmes de formation tels que cuisine, transport par camion et assistance à la personne en établissement ont été mis en place dans la région. Le CSEF de Sept-Îles mise donc sur cette offre de formation pour pallier la pénurie, en créant des partenariats avec les employeurs afin de les jumeler aux candidats qui auront obtenu leur diplôme dans l'un de ces domaines.

TABLE DE L'EMPLOYABILITÉ DE LA CHAMBRE DE COMMERCE DE SEPT-ÎLES

Le changement de nom de la Chambre de commerce de Sept-Îles, pour y inclure Uashat mak Mani-utenam, traduit la grande volonté des Autochtones et des allochtones de travailler ensemble au développement de la région et pour pallier la pénurie de la main-d'œuvre. Par le biais de sa participation à cette table, l'équipe du CSEF soutient le développement de nouveaux projets, dont le Salon de l'emploi de Uashat; entretient les partenariats avec les différents acteurs du marché du travail et contribue à la mise en œuvre de la Stratégie ministérielle.

Événements

22 octobre 2019 — Atelier sur les relations et collaborations futures – RCAAQ et CDRHPNQ, à Longueuil

19 novembre 2019 — Portes ouvertes sur les services gouvernementaux à l'Espace culturel Ashukan (Montréal)

23 août 2019 — Gala Reconnaissance des modèles autochtones: Sept-Îles (11 finissants)

14 juin 2019 — Gala Reconnaissance des modèles autochtones: Québec (39 finissants)

15 juin 2019 — Gala Reconnaissance des modèles autochtones: Val-d'Or (27 finissants)

Les réussites

Témoignage d'un client du CSEF de Montréal:

Traduit de l'original « Il me semble que ce n'était qu'hier que je me présentais au bureau pour demander des conseils sur comment améliorer mon statut professionnel et la qualité de vie de ma famille. J'ai été accueilli à bras ouverts et avec une oreille attentive lorsque j'ai discuté de ma décision de retourner à l'école. On m'a informé que si j'étais sérieux dans ma démarche, la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations ferait tout son possible pour m'aider à réussir. Je n'avais pas réalisé à ce moment combien l'engagement et la générosité de votre organisation allaient me permettre de transformer ma vie [...] Sans le soutien continu de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec, je ne serais pas là où je suis aujourd'hui. Je suis heureux. J'ai une nouvelle carrière et ma famille est dans une situation meilleure que je n'aurais jamais pu imaginer. Du fond de mon cœur, je vous remercie. »

– Gregory Southward

Histoires de réussite de clients

Roxanne Larivière Lacroix est déterminée et fonceuse de nature, peu importe les obstacles qu'elle rencontre. Elle a obtenu son diplôme d'études professionnelles (DEP) en Comptabilité en conciliant famille et étude avec brio! Elle est maintenant agente à la paie et comptes payables chez Forages Orbit Garant. Félicitation!

Paula Grégoire est une jeune maman qui souhaitait obtenir les préalables requis pour suivre la formation Transport par camion en vue d'obtenir son DEP. Grâce aux mesures de la Stratégie urbaine, elle a pu achever sa formation en 2020 et retourner dans sa communauté d'origine, Uashat mak Mani-utenam, où elle a trouvé emploi comme conductrice de camions lourds chez Innu Construction. Notre soutien lui a permis d'occuper un emploi permanent, en tant que femme autochtone, dans un métier non traditionnel.

Shayne Dubé détient un DEP en Charpenterie-menuiserie, mais l'offre d'emploi dans ce domaine est faible dans sa région. Il a effectué une réorientation de carrière et a obtenu son DEP en Production agricole en octobre 2018. Grâce à une intervention en démarrage d'entreprise, il est devenu entrepreneur agricole. Il va sans dire que son expérience en menuiserie lui aura tout de même été utile. Il a en effet pu clôturer et aménager ses quatre hectares de terrain pour y exploiter un verger de petits fruits. Il embauche maintenant des travailleurs des Premières Nations de sa région durant la saison estivale.

CONTINUUM DE SERVICES

Les deux commissions ont mis en œuvre plusieurs actions vers l'atteinte de ces objectifs :

- élaboration du cadre de référence et mise à jour du plan d'action détaillé des résultats à atteindre (mai 2019);
- validation subséquente des documents par les représentants des communautés (rencontre conjointe en novembre 2019);
- affectation d'une ressource par commission, aux tâches suivantes : suivi du plan d'action, planification des activités futures, et partage d'information pertinente pour arrimer les activités.

Afin de faciliter les opérations du continuum, la CDRHPNQ et la CSSSPNQL se sont dotées de plusieurs outils visant à favoriser des communications plus efficaces. Ainsi, elles ont opté pour la plateforme Teams pour communiquer et partager la documentation entre elles. De plus, elles diffusent un bulletin d'information quatre fois par année, chaque saison, pour informer les représentants des communautés membres des développements et des activités réalisées. Toujours dans cet esprit, les deux organismes prévoient créer un comité de travail qui permettra d'améliorer la collaboration entre leurs secteurs d'activités, notamment en partageant les expertises, les bonnes pratiques et les ressources.

Le continuum de services a pour but de contribuer au mieux-être des clients et à la prospérité des Premières Nations dans leur ensemble. Il soutient et favorise la collaboration, ainsi que la complémentarité des services et des expertises en matière de préemployabilité et d'employabilité aux niveaux local et régional.

Pour ce faire, la CDRHPNQ et la CSSSPNQL se sont fixé trois objectifs spécifiques :

- contribuer à une meilleure connaissance mutuelle des services locaux et des organismes régionaux concernés relativement à leur mandat, à leurs programmes et à la clientèle visée par chacun;
- favoriser le réseautage et le partage d'expertises, d'outils et de bonnes pratiques; et
- appuyer les partenariats intersectoriels qui permettront d'optimiser les services pour répondre aux besoins des clients.

Continuum de services

Cadre de référence

2018-2019

ASSURANCE-EMPLOI

TRANSITION VERS L'EDMT

Le gouvernement du Canada a conclu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) avec les provinces et les territoires afin qu'ils puissent aider les Canadiens à acquérir des compétences et à obtenir de l'aide à l'emploi grâce aux fonds de l'assurance-emploi (AE). Un système informatique national, appelé le système EDMT, est un outil essentiel pour fournir cette aide. La CDRHPNQ a également accès à ce système pour aider les CSEF à accompagner leurs clients et à gérer leurs fonds locaux d'assurance-emploi (FAE).

En 2019, la Commission a encouragé les ETSC à obtenir leur propre accès direct à ce système. Les centres qui y ont accès peuvent immédiatement consulter toutes les informations contenues dans leurs dossiers clients de l'assurance-emploi et suivre leur progrès.

La transition vers le système de l'EDMT dans certains CSEF est un travail en cours, tandis que les quatre centres urbains ont déjà entamé le processus. Parmi les autres communautés membres, Kebaowek a accédé au EDMT et a commencé à travailler avec le système.

CNC

Le fonctionnement du Conseil national des chômeurs et chômeuses (CNC) est similaire à celui d'un syndicat, car il a pour objectifs de réclamer l'amélioration des salaires et des conditions de travail et d'informer le public des droits des personnes en situation de chômage. Il a mis sur pied un groupe de travail formé de parties prenantes issues des niveaux provincial, fédéral et autochtone en vue de faire pression sur les partis politiques pour les amener à modifier la Loi sur l'assurance-emploi.

NOUVEAU PARTENARIAT

L'agente en assurance-emploi de la CDRHPNQ a établi un partenariat avec le Conseil national des chômeurs et chômeuses [CNC] à la suite d'un événement midi-conférence en octobre 2019. Lors de cet événement, le chef régional Ghislain Picard a exposé les défis auxquels nos membres sont confrontés en lien avec la Loi sur l'assurance-emploi. Les deux parties ont conclu que l'utilisation de la région géographique comme critère unique dans l'établissement du taux de chômage représente un inconvénient majeur pour les communautés des Premières Nations. En effet, ceci entraîne un écart dans les données lorsque le taux de chômage dans une communauté est beaucoup plus faible que celui que l'on retrouve dans la région environnante.

Ce nouveau partenariat vise à :

- surmonter certains des défis que les membres doivent constamment affronter;
- déclarer les communautés des Premières Nations soient protégées;
- établir un critère unique d'admissibilité à 420 heures, accompagné d'un dénominateur (diviseur) de 12.

La CDRHPNQ a également participé au Forum convoqué à Gatineau lors de l'hiver 2020 par le Commissaire des travailleurs et travailleuses de la Commission de l'assurance-emploi du Canada. À cette occasion, Andrew Brown, directeur général, politique d'AE, a passé en revue le programme et la lettre de mandat du gouvernement en matière d'AE.

Le Service de l'assurance-emploi va continuer à collaborer à des publications avec le CNC et à participer au groupe de travail.

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 propriétaire, et qu'utilisent les CSEF pour gérer leurs opérations conformément aux exigences de reddition de compte des différentes ententes administrées par la CDRHPNQ.

Le Bureau régional de la CDRHPNQ assure la formation et le soutien technique en continu aux utilisateurs afin de faciliter l'exercice de leurs fonctions. Cependant, l'application est utilisée à différents niveaux d'une communauté à l'autre. Certaines l'utilisent au maximum de sa capacité pour la gestion de leurs opérations et cela même pour le postsecondaire, la sécurité du revenu et le registraire de bande. D'autres ne l'utilisent que pour répondre aux exigences minimales de reddition de compte de la PFCEA.

Comme organisation, 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 l'organisation et du budget disponible.

NOUVEAUTÉS

L'application est en constante évolution. Plusieurs améliorations y ont d'ailleurs été apportées au cours de l'exercice 2019-2020. Notamment :

- l'ajout de certains champs d'informations supplémentaires au fichier de suivi des résultats, conformément aux nouvelles exigences du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA);
- la possibilité d'ajouter au projet, autant de documents afférents que souhaité (avis de décision, lettre au promoteur, etc.);
- l'implantation d'un nouvel outil de clavardage, directement dans la plateforme;
- la mise à jour automatique des taux d'allocations, dans les projets actifs, puisqu'ils peuvent varier d'une année à l'autre.

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 Cube est toujours en cours de développement avec la collaboration du Listuguj Mig'Maq Development Council et les travaux se poursuivront dans l'exercice financier suivant, avec la création d'un tableau de bord qui sera accessible à chaque communauté directement dans le SSAMTA. Elles pourront y consulter les graphiques produits à partir de leurs bases de données respectives. Cependant, la mise à jour des bases de données demeure un élément clé dans ce processus, et le Bureau régional travaille pour avoir le tout disponible au début de 2021.

SSAMTA EN CHIFFRES

34 CSEF de la CDRHPNQ ont accès à l'application;

170 Environ personnes l'utilisent de façon régulière;

10 100 Environ clients ont un plan d'action présentement actif dans la plateforme

CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE

PARTENARIATS ET RELATIONS AVEC LES GOUVERNEMENTS

Entente PFCEA

Depuis 1992, les ententes pluriannuelles que signe l'APNQL avec le fédéral fournissent aux communautés membres de la CDRHPNQ la base financière leur permettant d'opérer un Centre de service en emploi et formation (CSEF) et de soutenir activement leurs membres voulant poursuivre leur cheminement vers l'emploi.

En 2019-2020, la Commission amorce une nouvelle entente dans le cadre du Programme de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PFCEA). Il s'agit de la première entente fédérale convenue pour une durée de dix ans. Celle-ci offre une pérennité nouvelle aux CSEF locaux et urbains et la possibilité de planifier à plus long terme.

En cours d'année, les trois communautés atikamekws se sont retirées de l'entente PFCEA de l'APNQL pour signer une entente distincte. L'entente PFCEA urbaine continue cependant de couvrir l'ensemble de la clientèle autochtone vivant en milieu urbain au Québec. Les relations avec le Conseil de la Nation Atikamekw (CNA) demeurent excellentes et une assistance de première qualité lui a été offerte tout au long de la transition.

Service Canada

Service Canada est l'agence fédérale mandatée par EDSC comme interlocutrice des détenteurs d'ententes PFCEA. À ce titre, elle assure le maintien des relations courantes avec la CDRHPNQ.

Accès aux formations du Collège de Service Canada

- Diverses formations habituellement réservées au personnel de Service Canada pourront désormais être adaptées et offertes aux intervenants locaux, urbains et régionaux.
- Ces formations portent, entre autres, sur l'assurance-emploi, la gestion des ressources humaines, le rendement, la propriété intellectuelle et la gestion de projets.

Ressource en développement des capacités

Au cours de la prochaine période financière, Service Canada a accepté de partager une ressource à temps partiel avec la CDRHPNQ, pour des initiatives en développement des capacités.

Reprise des pourparlers en lien avec :

- Le partage des données relatives à la clientèle des CSEF locaux et urbains limité au strict minimum et davantage encadré.
- Le renforcement des relations entre la Commission et EDSC, par le biais ou non de Service Canada, de sorte que les sphères décisionnelles du ministère soient plus directement accessibles aux Premières Nations.

Mise en œuvre de la Stratégie ministérielle

La Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits (ci-après la Stratégie) fut lancée en 2017 et vise à mettre en valeur et accroître la participation au marché du travail, et ce, en favorisant l'accès aux services publics d'emploi et en préconisant la concertation des différents partenaires.

L'un des rôles de la Commission dans cette initiative est de voir à la mise en œuvre uniforme de la Stratégie dans les diverses régions, tout en respectant les spécificités de chacune.

À cette fin, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), la Commission et d'autres organismes prestataires de services en employabilité se sont regroupés en comités mixtes régionaux (ci-après les comités) sur la Côte-Nord, en Abitibi, au Témiscamingue, au Saguenay-Lac-Saint-Jean, à Montréal et à Québec, tandis que des concertations ont été mis en place dans les autres régions.

Comités mixtes régionaux

Cette année, les comités ont concentré leurs efforts sur les trois activités suivantes :

- l'élaboration d'un plan pour le déploiement de la Stratégie (ci-après nommé « le plan »);
- l'établissement de la cartographie des programmes et services en employabilité de leurs régions administratives respectives;
- la mise au point du processus de cheminement des usagers des Premières Nations et inuits qui utilisent les services publics d'emploi de Services Québec.

Il convient de mentionner que toutes les démarches entreprises par les comités convergent vers la complémentarité des services des organismes, et visent aussi à éviter le dédoublement de financement de la clientèle entre les différents bailleurs de fonds.

Projet de création de postes d'agents de liaison pour le développement de la main-d'œuvre (ALDMO)

La Commission poursuit ses efforts en vue de créer 31 postes, à raison d'un agent par centre de service, afin notamment de combler le manque d'effectifs pour la mise en œuvre probante et efficace de la Stratégie. Ces agents contribueront à la coordination et l'accomplissement des activités des comités mixtes.

Ils soutiendront les communautés, concrètement, en valorisant et en ralliant leur main-œuvre aux besoins des entreprises sur le territoire, en appuyant la programmation gouvernementale existante pour la reprise économique post-COVID et en se concertant avec les différentes parties prenantes autochtones, provinciales, fédérales, privées et publiques sur les questions relatives au marché du travail.

La demande de financement a été présentée une première fois à Service Canada et Services Québec en février 2020. Il est également prévu de la soumettre au sous-ministre associé d'Emploi-Québec et à la secrétaire générale de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) au printemps 2020.

Agentes de liaison autochtone

Les agentes de liaison sont toujours aussi engagées envers les communautés et les partenaires de la CDRHPNQ. En plus de les soutenir et d'assurer la liaison entre eux dans des projets pour le développement professionnel des membres des communautés, elles s'impliquent activement dans les comités mixtes.

ROBERVAL
À la demande du directeur régional de Services Québec, l'agente a dressé la cartographie des programmes et services susmentionnés pour la région.

En fait de soutien aux communautés, elle a participé à la mise sur pied d'une formation en construction de bâtiments préusinés à Unamen Shipu et la préparation de la demande en financement à la Société Plan Nord. Elle a également coordonné les premières rencontres des partenaires du projet.

Cette formation a permis à sept travailleurs locaux d'acquérir les compétences nécessaires et reconnues par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur pour travailler sur les projets de construction immobilière dans la communauté. Ce projet constitue une réussite puisque la cible de sept participants a été atteinte, et que deux maisons ont été construites dans la communauté.

SEPT-ÎLES
En mai 2020, l'agente de liaison a fait la promotion du Guide de référence pour l'intégration et le maintien en emploi des Premières Nations en le distribuant, dans un premier temps, par courriel à des entreprises ciblées. Elle a ensuite sollicité la participation de la Chambre de commerce de Sept-Îles aux activités de promotion. Celle-ci a répondu à l'appel en distribuant le Guide sur son site Internet. Ces démarches ont permis à l'équipe du CSEF de joindre plus de 200 entreprises de la Côte-Nord par le biais des chambres de commerces de Sept-Îles, Uashat mak Mani Utenam, Forestville, Port-Cartier, Fermont et Manicouagan.

HAVRE-SAINT-PIERRE
L'agente a assuré la liaison entre la communauté d'Ekuanitshit, Services Québec et Hydro-Québec qui souhaitaient réaliser un diagnostic du profil des travailleurs innus au Projet du complexe de la Romaine. Cet exercice a permis de dresser le portrait des besoins des travailleurs relatifs à l'emploi, en vue de développer leur employabilité, et de les préparer à un emploi futur à la fin de ce projet. La consultation de 93 travailleurs innus a permis de démontrer l'existence d'un bassin de main-d'œuvre potentiel des Premières Nations. Ce constat représente une information précieuse pour les communautés et les entreprises de la région de la Côte-Nord.

Services Québec

Notre partenariat avec Services Québec existe depuis plusieurs années et a évolué au fil du temps. Il vise à remédier à la situation difficile et complexe à laquelle sont confrontées les Premières Nations et les Inuits en termes d'accès au marché du travail
Les défis

- Le manque de ressources attitrées spécifiquement à la Stratégie ministérielle
- La dévolution à la province de programmes fédéraux destinés à la jeunesse et aux personnes handicapées
- L'accessibilité limitée du partenariat à la clientèle anglophone et éloignée
- Pistes de solutions
- Réitération claire des attentes des Premières Nations afin qu'elles soient comprises
- Réalisation d'une évaluation conjointe des travaux passés et en cours
- Sensibilisation des partenaires aux obstacles à l'emploi qui sont inhérents aux communautés de Premières Nations

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

La Commission a élaboré le Guide de référence pour l'intégration et le maintien en emploi des Premières Nations destiné aux communautés et entreprises qui souhaitent embaucher de la main-d'œuvre des Premières Nations. Il regorge d'information pratique et de conseils pertinents.

Le lancement a eu lieu le 22 novembre 2019 lors d'une soirée à saveur culturelle organisée en marge de la réunion régionale de la Commission. Cet événement fut une belle occasion de réseautage pour tous.

Notre partenaire, l'Université Laval a également présenté les résultats de ses travaux de recherche : Regards sur les attitudes et comportements des employeurs à l'égard de la diversité de la main-d'œuvre autochtone, qui ont grandement inspiré l'élaboration du Guide.

Présentations de promotion du Guide lors des événements suivants :

- Le colloque annuel du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier
- Le congrès Québec Mines + Énergie
- Le colloque en foresterie autochtone de la Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone de l'Université Laval

Distribution sur la Haute-Côte-Nord

L'équipe du Bureau régional a élaboré un plan de distribution du guide, dont la première phase visait les entreprises de la région de la Haute-Côte-Nord, par le biais des chambres de commerce. Il sera ensuite distribué dans d'autres régions du Québec, notamment en Abitibi-Témiscamingue, où les comités mixtes ont prévu l'utiliser comme outils de sensibilisation dans le cadre la mise en œuvre de la Stratégie ministérielle.

Formation

La prochaine étape de cette initiative, pour la Commission, consiste à développer une formation destinée au public- cible du Guide de référence.

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

Le partenariat avec la CCQ vise le développement d'une approche collaborative afin 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.

Les consultations à cette fin ont officiellement débuté auprès des communautés après la première rencontre du comité aviseur du 19 décembre 2019. Le fait de rencontrer les élus, les employeurs et la main-d'œuvre des communautés permet à la CCQ de mieux comprendre les enjeux des Premières Nations en la matière. Toutefois, l'approche qu'a adoptée la CCQ en cours de projet s'éloigne de la démarche collaborative globale initialement convenue entre les parties. La CDRHPNQ discute avec la CCQ afin de planifier la deuxième rencontre du comité aviseur en vue de réajuster la méthodologie avant de poursuivre les consultations en cours.

À titre de membre du CCPNIMT, la CDRHPNQ collabore avec les autres organismes des Premières Nations et inuits afin de promouvoir les intérêts des clientèles issues de ces groupes et soutenir leur intégration et leur maintien en emploi.

Ainsi, la CDRHPNQ a participé aux réalisations suivantes :

- Mise à jour du portrait socio-économique de la clientèle PNI sur le marché du travail au Québec (juin 2019);
- Dépôt d'un avis pour soutenir le développement en emploi des PNI en économie sociale (septembre 2019);
- Rédaction d'un avis sur les difficultés de la langue pour les PNI au Québec;
- Événement conjoint dans le but de sensibiliser plusieurs comités consultatifs et sectoriels à la clientèle PNI (octobre 2019);
- Élaboration, dans le cadre de rencontres pour la mise en œuvre de la Stratégie ministérielle, d'un processus opérationnel pour servir tous les clients.

RESTRUCTURATION ORGANISATIONNELLE

Cette année fut marquée par un important mouvement de personnel, et également par des imprévus majeurs qui ont demandé beaucoup de temps de la part de la Direction. Le départ du directeur des ressources humaines à la mi-février a notamment donné lieu à la mise en place, à la mi-mars, d'une nouvelle équipe de ressources humaines qui a nécessité un certain accompagnement.

PROGRÈS DANS LES CINQ PREMIÈRES ÉTAPES

PLANIFICATION ET IDENTIFICATION DE LA SITUATION SOUHAITÉE

- Évolution de l'organigramme représentant la nouvelle structure arrimée avec les besoins des communutés et une meilleure connaissance des compétences des employés.

CARTOGRAPHIE DES COMPÉTENCES ACTUELLES DANS L'ORGANISATION

- Questionnaire *compétences Predictive Index (PI)* rempli par tous les employés;
- Questionnaire d'analyse du *poste occupé* rempli par la quasi-totalité des employés.

DÉTERMINATION DES ÉCARTS ENTRE LA SITUATION ACTUELLE ET LA SITUATION SOUHAITÉE

- Mise à jour de l'organigramme de la structure de gouvernance actuelle;
- Rencontres régulières de la Direction :
  - Élaboration d'une nouvelle structure basée sur les trois axes de la planification stratégique : Capacité organisationnelle, Offre de services et Communications.

DÉTERMINATION DES ACTIONS STRATÉGIQUES À POSER

- Rencontres régulières du comité de direction :
  - Travaux de mise à jour de la politique RH;
  - Travaux en vue de rendre les opérations régionales plus sensibles aux besoins des communautés;
  - Arrimage avec la nouvelle structure de gouvernance de l'APNQL.

TRANSITION VERS LA NOUVELLE STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

- Restructuration administrative : réorganisation des trois postes d'adjointe administrative.

SUIVI ET AJUSTEMENTS

À VENIR :

- Finalisation de l'organigramme de la nouvelle structure organisationnelle
- Détermination du coût total de la structure optimale
- Transition vers la nouvelle structure une fois approuvée
- Suivi et ajustements nécessaires au fur et à mesure
- Mise à jour des dossiers des employés

La Direction et la nouvelle équipe ont profité de cet important chantier pour créer ou acquérir de nouveaux outils de gestion des ressources humaines, dont un dispositif d'évaluation du rendement en ligne.

Les outils suivants sont également en cours de développement :

- Politiques (et procédures) administratives
- Politique de rémunération
- Systématisation de l'adhésion au Code d'éthique et de confidentialité
- Rapport de counseling
- Rapport hebdomadaire des livrables
- Manuel des employés
- Système de classement et d'archivage

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

Les activités suivantes ont été menées :

mai à septembre 2019
Collaboration avec PerfEval du processus d'élaboration du plan d'affaires de l'AIDEMO;

octobre 2019
Réception du rapport final de l'AIDEMO;

novembre 2019
Soumission d'une demande de financement à Services aux Autochtones Canada (SAC) pour le transfert de connaissances issues des profils de main d'œuvre (PMO) récemment complétés dans sept communautés (Manawan, Obedjiwan, Wemotaci, Pikogan, Lac-Simon, Uashat Mak Mani-Utenam et Matimekosh Lac-John);

novembre 2019
Présentation du plan d'affaires aux employés du Bureau régional et aux représentants lors de la réunion régionale de la Commission;

février 2020
Présentation du plan d'affaires aux partenaires, notamment à Service Canada et Emploi-Québec;

L'approche intégrée de développement de la main-d'œuvre (AIDEMO) est la nouvelle approche de la CDRHPNQ pour répondre efficacement à l'enjeu de la participation au marché du travail. Elle rompt avec la démarche en silo jusque-là utilisée et privilégie une approche globale.

Les prochaines étapes de l'AIDEMO sont les suivantes :
- Poursuite de la promotion de l'AIDEMO auprès des partenaires et des CSEF;
- Détermination de tous les bailleurs de fonds potentiels;
- Organisation d'une conférence des partenaires pour le développement de la main-d'œuvre des Premières Nations au Québec.

Profils de la main-d'œuvre

Entre avril 2019 et mars 2020, l'équipe du Bureau régional a finalisé le rapport PMO de Kitigan Zibi, et a entamé la rédaction de ceux de Kebaowek, Lac-Simon et Long Point (Winneway).

La collecte de données est terminée dans la communauté de Kawawachikamach. L'exercice est sur pause à Wolf Lake, l'instant de trouver une ressource pour coordonner le travail.

Ainsi, le taux de participation respectif dans les communautés pour lesquelles les rapports sont finalisés ou très avancés est :

La relative faiblesse du taux de participation dans certaines communautés s'explique notamment par :
- La durée de la collecte (trois mois au lieu des cinq mois habituellement nécessaires pour obtenir un bon taux);
- La difficulté à joindre les membres vivant à l'extérieur de la communauté;
- La réticence de certains membres à participer en raison de la multiplication des enquêtes populationnelles dans les communautés;
- Une promotion insuffisante en amont du projet et pendant les opérations de collecte.

30% à Kitigan Zibi

26,2% à Lac-Simon

67,6% à Kebaowek

COMMUNICATION

Les services des communications sont en cours de restructuration, autant sur les plans interne qu'externe. Conformément aux objectifs de la planification stratégique, cet exercice vise à améliorer les pratiques de communication au sein de la Commission pour, ultimement, assurer la cohérence de son message et de son image professionnel.

À cette fin, la Direction a retenu les services mi-temps d'une ressource en communications et d'un consultant mandaté de développer une politique, un plan et une stratégie de communication pour la CDRHPNQ.

De plus, des outils ont été développés ou repensés afin de faciliter les communications au sein du Collectif, mais aussi avec la clientèle.

Cet effort s'est traduit notamment par :

- La revitalisation du site Web;
- La mise à jour des comptes de la CDRHPNQ sur les réseaux sociaux.

Résultats obtenus :

- Le site est plus dynamique et plus interactif;
- Le repérage d'information est facilité.

Résultats escomptés :

- Présence cohérente de la Commission sur le Web;
- Meilleure diffusion du message de l'organisme;
- Production d'un bulletin d'information régulier.

ÉVÉNEMENTS

L'équipe de la Direction a pris part à plusieurs événements majeurs afin d'asseoir sa position de partenaire incontournable en matière d'emploi et de formation auprès des Premières Nations, des commissions et organisations des Premières Nations, des gouvernements et des employeurs.

Mobilisation régionale sur les enjeux et la gouvernance associés à la transformation fédérale

10-12 JUIN 2019, MONTRÉAL

L'APNQL a lancé un projet de mobilisation régionale et locale mettant de l'avant la gouvernance des Premières Nations au Québec auquel a pris part l'équipe de la Direction. Les objectifs de cette rencontre étaient les suivants :

- Engager les communautés dans un projet de mobilisation collective impliquant les diverses instances de l'APNQL en vue de moderniser la gouvernance des Premières Nations au Québec;
- Évaluer les impacts des transformations du gouvernement fédéral sur les administrations locales des communautés;
- Établir un processus pour que les communautés demeurent à l'affût de la transformation fédérale;

Lors de la deuxième journée, la CDRHPNQ fut invitée à présenter aux chefs et aux directeurs généraux, l'initiative Focus visant le développement des capacités des CSEF.

19-20 FÉVRIER 2020, WENDAKE

Un comité ad hoc formé de quatre chefs et vice-chefs a entrepris de passer en revue la structure entière et le fonctionnement de l'APNQL. Chacune des commissions et organisations régionales (COR) s'est présentée devant le comité pour expliciter et expliquer sa structure, sa gouvernance et son imputabilité envers les gouvernements de Premières Nations. La CDRHPNQ en a profité pour jeter de la lumière sur les défis organisationnels qu'elle a surmontés au cours des deux années précédentes.

25-27 FÉVRIER 2020, GATINEAU

Les chefs réunis en assemblée ont adopté par voie de motion le document intitulé L'APNQL : Relations, fonctionnement et imputabilité, établissant ainsi les règles de fonctionnement de l'APNQL et d'imputabilité des COR, telles que proposées par le Comité ad hoc des Chefs sur la gouvernance – règles dont l'entrée en vigueur était immédiate.

2e édition du Sommet des Premières Nations et des municipalités sur la réconciliation, 29-30 août 2019, Wendake

Les 29 et 30 août 2019, a eu lieu à Wendake la 2e édition du Sommet des Premières Nations et des municipalités sur le thème de la réconciliation.

L'objectif de cette rencontre était de poursuivre les échanges et de favoriser une étroite collaboration entre les chefs des Premières Nations et des Inuits avec les maires et les préfets des municipalités du Québec. Les projets développés dans le cadre de ces partenariats visent l'enrichissement culturel mutuel et un développement économique innovant; à répondre aux enjeux sociaux et environnementaux de nos sociétés, et ce, dans l'objectif d'assurer à la jeunesse un avenir prospère et inclusif. À cette occasion, la CDRHPNQ a animé un panel sur la main-d'œuvre et la jeunesse. Les communautés de Pessamit et de Kahnawake ont été invitées à présenter respectivement leur projet visant une perspective d'emploi pour la jeunesse.

L'événement fut aussi l'occasion de voir une réconciliation s'opérer entre Oka et Kanesatake.

RÉSULTATS

HISTOIRE À SUCCÈS DES CSEF

Les communautés et la clientèle sont au cœur de la poursuite de la vision du plein emploi pour les Premières Nations. Voici quatre partenariats et projets inspirants initiés par les communautés qui méritent notre attention.

Les Innus de Pessamit veulent remédier à la pénurie de main-d'œuvre de Baie-Comeau

Au printemps 2019, la Chambre de commerce de Manicouagan et le secteur de l'aide au revenu, de l'emploi et formation du Conseil des Innus de Pessamit ont décidé de développer une stratégie pour contrer la pénurie de main-d'œuvre sur le territoire de la MRC de Manicouagan. À cette fin, le Conseil a mis en place une table de concertation visant le placement des membres de la communauté sur le marché du travail. Des membres du Conseil, des représentants de l'économie sociale, ainsi que les représentants de l'Éducation et de la culture, et du Patrimoine participent également à cette concertation. Ce projet prévoit l'embauche d'un agent de liaison qui aura le mandat de favoriser le maillage entre la communauté et les entreprises.

Le CSEF de Mashteuiatsh conclut un partenariat avec la Coop Agro Forestière de Pointe-Bleue

Le CSEF de Mashteuiatsh a conclu un partenariat avec la Coop Agro Forestière de Pointe-Bleue en vue de permettre aux membres de la communauté d'acquérir les compétences professionnelles requises pour travailler en foresterie.
Cinq étudiants ont suivi la formation en éclaircie précommerciale et ont réussi l'examen final en débroussaillage (Sheldon Boivin, Warren Charlish-Thisselmagan, Nathan Connolly, François Launière et Jacob Raphaël).

Six étudiants ont également terminé la formation et reçu leur diplôme en abattage manuel (Lenny Charlish, Warren Charlish-Thisselmagan, Nathan Connolly, François Fontaine-Dominique, François Launière et Jacob Raphaël).

La communauté est reconnaissante de ce partenariat, car l'employeur et son équipe s'investissent pleinement dans l'encadrement des participants. Cette expérience a permis à ces derniers de mieux se connaître, de se faire confiance et de découvrir qu'ils ont les qualités nécessaires à l'occupation d'un emploi de type manuel. Il n'est pas rare de voir des jeunes raccrocher aux études à la suite de leur passage à la coopérative et nous sommes fiers du travail effectué par les participants.

Conseil des Innus de Pessamit

Des femmes de Kahnawake dans les métiers de la construction

Le CSEF de Kahnawake a fourni un soutien aux femmes inscrites dans des programmes de formation professionnelle destinés à l'apprentissage d'un métier de la construction. Ces femmes travaillent maintenant avec succès dans leurs domaines, qui comprennent la charpenterie, l'électricité, la soudure-montage, le rodage, la ferronnerie et d'autres métiers de la construction. Les participantes accomplissent leur formation professionnelle dans des centres de formation locaux, tels que le Centre de formation professionnelle Châteauguay Valley, le Centre de formation des métiers de l'acier (CFMA) et le Centre de formation NOVA.

Partenariat entre la communauté de Gesgapegiag et la MRC d'Avignon

Le CSEF de Gesgapegiag s'est engagé dans un partenariat de développement de la main-d'œuvre en tourisme avec la MRC d'Avignon, la Corporation d'employabilité et de développement économique communautaire (CEDEC) et le pavillon satellite de Gesgapegiag du Centre régional en éducation des adultes de Listugul. Ce partenariat a mené à la création, au printemps 2019, d'une formation en service à la clientèle dans le tourisme incluant un stage en milieu de travail.

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 appelée 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 2019-2020.

Clientèles locales et urbaines combinées – 2019-2020

9,000 + de interventions réalisées

650 en employabilité

1,050 en développement des compétences

4,700 en counseling d'emploi

1,100 en formation professionnelle

1,500 en services d'aide

Résultats des CSEF sur communautés

			Measure Status at March 31, 2020		Positive Results After the Measure			Positive Results (%)	
		T	U	V	W	X	Y	Z	
	Interventions	Number	Completed	In Progress	Employed	Self-Employed	Returned to School	(W+X+Y)/(T-V)	
Support and Guidance	(A1) Career Research and Exploration (#1)	187	187	0					
	(A2) Diagnostic Assesment (#2)	246	246	0					
	(A2) Employment Counselling (#3)	2662	2662	0					
	(A2) Job Search Preparation Strategies (#15)	286	286	0					
	(A2) Job Start Supports (#16)	2	2	0					
	(A2) Employer Referral (#17)	0	0	0					
	(A2) Referral to Other Agencies (#19)	15	15	0					
	Total - Support and Guidance	3398	3398	0					
Training	(B1) Occupational Skills Training - Certificate (#9)	164	115	38	51	4	6	48,4%	
	(B1) Occupational Skills Training - University Degree (#11)	30	5	19	1	0	7	72,7%	
	(B1) Occupational Skills Training - Apprenticeship (#12)	149	91	52	16	0	2	18,6%	
	(B1) Occupational Skills Training - Diploma (#13)	489	254	185	139	2	19	52,6%	43,8%
	(B2) Skills Development - Essential Skills (#4)	88	36	50	1	0	4	13,2%	
	(B2) Skills Development - Academic Upgradings (#5)	522	350	101	89	0	93	43,2%	
	(B2) Skills Development - Industry Reconized (#10)	54	24	27	10	0	4	51,9%	
Employability	(C1) Work Experience - Job Creation Partnerships (#6)	96	80	11	14	0	1	17,6%	
	(C1) Work Experience - Wage Subsidy (#7)	146	123	19	43	0	3	36,2%	
	(C1) Work Experience - Student Employment (#8)	194	192	0	3	0	82	43,8%	36,0%
	(C1) Employment Retention Supports (#18)	29	20	9	2	0	0	10,0%	
	(C2) Self-Employment (#14)	138	21	117	4	8	1	61,9%	
	Total - Training and Employability	2099	1311	628	373	14	222	41,4%	
		Distribution (%)	62,5%	29,9%	25,4%	1,0%	15,1%		
			92,4%		41,4%				

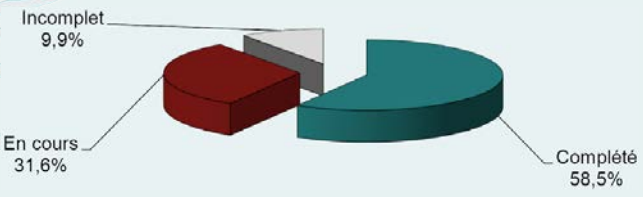
* Results also include those - as of September 30, 2019 - of the three Atikamekw communities who exited the AFNQL's ISETP agreement at mid-financial year.

2,099 mesures financées localement à partir de l'entente PFCEA

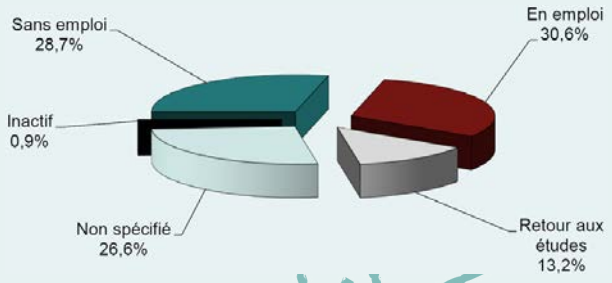
71 % étaient en formation et perfectionnement (mesure B)

29% en employabilité (mesure C)

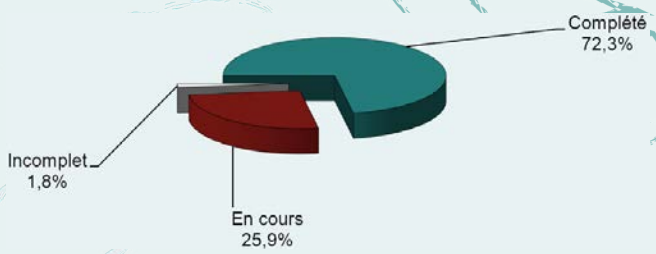
Statut de la mesure au 31 mars 2020



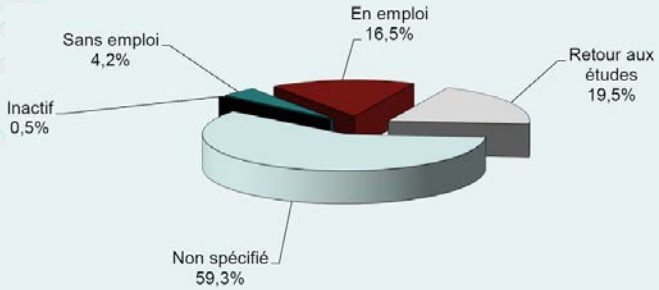
Résultat après la mesure



Statut de la mesure au 31 mars 2020



Résultat après la mesure



FORMATION

Le graphique Formation – Statut de la mesure au 31 mars 2020 indique que 90 % des mesures de formation étaient soit complétées, soit toujours en cours au 31 mars 2020, avec un taux de mesures incomplètes de 10 %. Le graphique Formation – Résultat 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 n'a été entré pour 27 % des mesures, un phénomène 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 2020 est que 98 % des mesures d'employabilité étaient soit complétées, soit en cours, avec un taux de mesures incomplètes de seulement 2 %. Selon le graphique Employabilité : Résultat après la mesure, au moins 36 % des résultats étaient positifs (en emploi, retour aux études), une proportion qu'il importe de relativiser à la hausse compte tenu des 59 % de résultats manquants.

Résultats des CSEF en milieu urbain

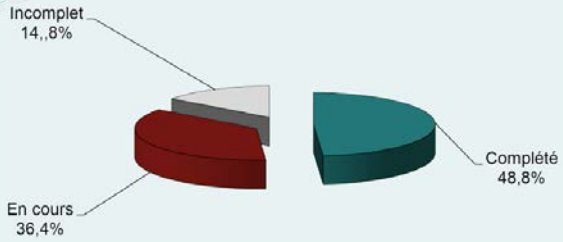
			Statut de la mesure au 31 mars 2020		Résultats positifs après la mesure			Résultats positifs (%)	
		T	U	V	W	X	Y	Z	
	Interventions	Nombre	Complété	En cours	Employé	Travailleur autonome	Retour aux études	(W+X+Y)/(T-V)	
Aide et conseil	(A1) Recherche et exploration de carrières (#1)	326	326	0					
	(A2) Évaluation diagnostique (#2)	146	146	0					
	(A2) Counseling d'emploi (#3)	2042	2042	0					
	(A2) Stratégie de préparation à la recherche d'emploi (#15)	317	317	0					
	(A2) Mesures d'aide au début d'un emploi (#16)	10	10	0					
	(A2) Diriger vers un employeur (#17)	8	8	0					
	(A2) Diriger vers d'autres agences (#19)	13	13	0					
	Total - Aide et conseil	2862	2862	0					
Formation	(B1) Formation professionnelle - Certificat (#9)	121	51	53	26	2	6	50,0%	
	(B1) Formation professionnelle - Grade universitaire (#11)	0	0	0	0	0	0	0,0%	
	(B1) Formation professionnelle - Apprentissage (#12)	111	39	58	11	0	7	34,0%	
	(B1) Formation professionnelle - Diplôme (#13)	22	4	15	0	0	1	14,3%	52,1%
	(B2) Développement des compétences - Compétences ess. (#4)	24	10	8	0	0	9	56,3%	
	(B2) Développement des compétences - Formation générale (#5)	357	203	99	13	0	136	57,8%	
	(B2) Form. prof. spécialisée - Prog. reconnu par l'industrie (#10)	5	5	0	1	0	0	20,0%	
Employabilité	(C1) Exp. de travail - Partenariats pour la création d'emplois (#6)	19	14	2	4	0	1	29,4%	
	(C1) Expérience de travail - Subvention salariale (#7)	9	5	3	1	0	0	16,7%	
	(C1) Expérience de travail - Emploi étudiant (#8)	32	32	0	0	0	16	50,0%	38,7%
	(C1) Mesures d'aide au maintien en emploi (#18)	4	3	1	0	1	0	33,3%	
	(C2) Travailleur autonome (#14)	5	4	1	0	1	0	25,0%	
	Total - Formation et Employabilité	709	370	240	56	4	176	50,3%	
		Répartition (%)	52,2%	33,9%	11,9%	0,9%	37,5%		
			86,0%		50,3%				

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

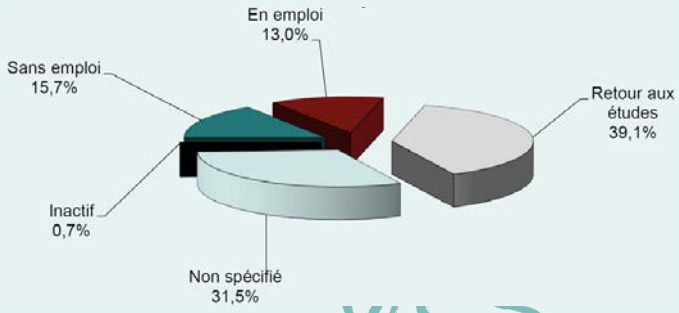
90% étaient en formation et perfectionnement (mesure B)

10% en employabilité (mesure C)

Statut de la mesure au 31 mars 2020



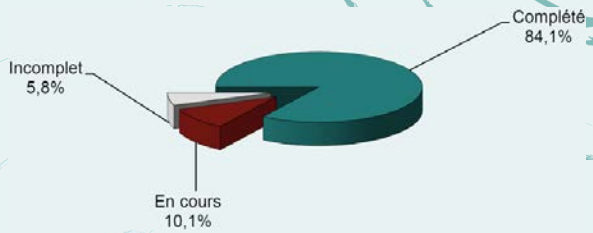
Résultat après la mesure



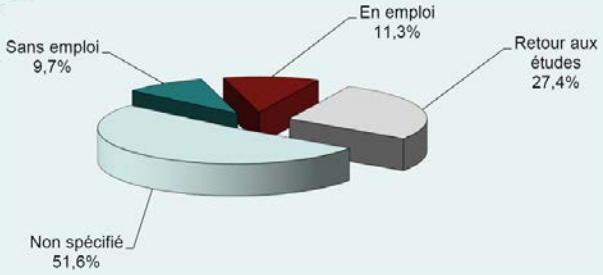
FORMATION

Le graphique Formation – Statut de la mesure au 31 mars 2020 indique qu'environ 85 % des mesures de formation étaient soit complétées, soit toujours en cours au 31 mars 2020, avec un taux de mesures incomplètes d'environ 15 %. Le graphique Formation – Résultat 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 32 % 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 2020 est que 94 % des mesures d'employabilité étaient soit complétées, soit en cours, avec un taux de mesures incomplètes de seulement 6 %. Selon le graphique Employabilité – Résultat 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 52 % de résultats manquants.

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 2020, ainsi que l'état des résultats, l'état 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 2020, 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.

MNP SENCRL, srl

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE (BILAN)

	2020	2019
Actifs financiers		
Trésorerie	**1 732 425**	3 797 675
Apports à recevoir et débiteurs *(note 4)*	**973 185**	813 120
Taxes à la consommation à recevoir	**57 162**	30 618
Total des actifs financiers	**2 762 772**	4 641 413
Passifs financiers		
Créditeurs et charges à payer *(note 5)*	**1 066 068**	3 393 085
Produits reportés *(note 6)*	**408 689**	159 793
Total des passifs	**1 474 757**	3 552 878
Actifs financiers nets	**1 288 015**	1 088 535
Passifs éventuels *(note 7)*		
Engagements *(note 8)*		
Actifs non financiers		
Immobilisations corporelles *(note 9)*	**66 646**	88 861
Excédent accumulé *(note 10)*	**1 354 661**	1 177 396

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	*2020 Budget (Note 15)*	*2020*	*2019*
Produits				
Emploi et Développement social Canada *(note 11)*		**22 549 764**	**22 549 764**	21 856 633
Services aux Autochtones Canada *(notes 11 et 16)*		**2 194 095**	**1 894 395**	2 304 175
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale *(note 11)*		**1 528 216**	**1 528 216**	1 379 645
Secrétariat aux affaires autochtones (SAA) *(note 11)*		**–**	**–**	5 000
Divers		**26 025**	**100 602**	96 772
Produit d'intérêts		**–**	**96 077**	27 264
Cégep Marie-Victorin		**46 815**	**46 815**	111 920
Produits reportés de l'exercice précédent		**152 513**	**159 793**	273 987
Recouvrement auprès de CLPN du financement versé au cours de l'exercice précédent		**–**	**–**	12 043
Produits reportés de l'exercice considéré		**(171 680)**	**(408 689)**	(159 793)
Remboursement de financement public		**(77 283)**	**(77 283)**	(171 171)
		26 248 465	**25 889 690**	25 736 475
Charges du programme				
Stratégie régulière en matière d'emploi et de formation	3	**1 973 812**	**1 921 309**	1 788 269
Stratégie urbaine en matière d'emploi et de formation	4	**6 049 300**	**5 434 521**	4 834 992
SAC – Connexion compétences	5	**21 589**	**21 589**	23 604
Autres mesures en matière d'emploi et de formation	6	**962 315**	**904 595**	930 068
Immobilisations	7	**22 215**	**22 215**	22 215
Total des charges *(Tableau 1)*		**9 029 231**	**8 304 229**	7 599 148
Excédent avant les paiements versés directement aux CLPN		**17 219 234**	**17 585 461**	18 137 327
Paiements versés directement aux CLPN		**(17 408 196)**	**(17 408 196)**	(18 324 939)
Excédent (déficit)		**(188 962)**	**177 265**	(187 612)
Excédent accumulé à l'ouverture de l'exercice		**1 177 396**	**1 177 396**	1 365 008
Excédent accumulé à la clôture de l'exercice		**988 434**	**1 354 661**	1 177 396

NOTES COMPLÉMENTAIRES : EXCÉDENT ACCUMULÉ

10. Excédent accumulé

L'excédent accumulé est composé de ce qui suit :

	2020	*2019*
Stratégie urbaine – Trésor – Général		
Solde à l'ouverture de l'exercice	–	109 941
Excédent (déficit)	**346 293**	(109 941)
	346 293	–
Stratégie urbaine – Autre		
Solde à l'ouverture de l'exercice	**29 746**	348
Excédent	**34 548**	29 398
	64 294	29 746
Régulier – Trésor – Général		
Solde à l'ouverture de l'exercice	**52 503**	192 357
Excédent (déficit)	–	(139 854)
	52 503	52 503
Régulier – FAE – Général		
Solde à l'ouverture de l'exercice	**279 209**	393 035
Déficit	**(279 209)**	(113 826)
	–	279 209
Autres		
Solde à l'ouverture de l'exercice	**815 938**	669 327
Excédent	**36 876**	146 611
	852 814	815 938
Stratégie urbaine – FAE – Général		
Excédent	**38 757**	–
	1 354 661	1 177 396

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/