Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec

First Nations Human Resources Development Commission of Quebec

Rapport annuel 2021-2022

Rédaction
Équipe de la CDRHPNQ

Coordination et révision
Gina Wylde et Émilie Blais, CDRHPNQ

Validation et approbation
Richard Jalbert, CDRHPNQ
Représentants des communautés membres de la CDRHPNQ

Graphisme
Terry Randy Awashish, CDRHPNQ

Source des photos
CDRHPNQ
Communauté d'Unamen Shipu

Table des matières

Mot du Comité exécutif 4

Mot de la Direction générale 5

Présentation de la CDRHPNQ 7
Énoncés fondamentaux 7
Structure de gouvernance 8

Partenariats et représentation 11
Relations avec le fédéral 11
Relations avec la province 12
Relations avec les institutions des Premières Nations 13

Offre de service 16
Développement des capacités 16
Initiative Focus 19
Agents de liaison au développement de la main-d'oeuvre (ALDMO) 21
Inclusion des personnes en situation de handicap 23
Services aux entreprises 24
Assurance-emploi 25
Services urbains 27
SSAMTA 32

Communications et technologies de l'information 34
Communications 34
Technologies de l'information 34

Résultats 36
Développement communautaire 36
Réussites des participants 37
Résultats des participants (SDR) 40

Extraits des états financiers 46
Mot du directeur 46
Rapport des auditeurs indépendants 47
État de la situation financière (bilan) 49
État des résultats et de l'excédent accumulé (état des revenus) 50
Notes complémentaires : excédent accumulé 51

Mot du Comité exécutif

Kuei chers collègues,

Les élections lors de la réunion régionale d'octobre 2021 se sont soldées par l'arrivée d'un nouveau membre au sein du comité, soit Johanne Bouchard de la communauté d'Essipit, et par le retour de Vincent Jeannotte de la communauté de Gespeg. Le mandat de Lorna Sook (Listuguj), arrivé à terme, a été reconduit sans interruption, et mesdames Lise Kistabish (Pikogan) et Marie-Doris Bellefleur (Unamen Shipu) se sont retirées. Nous les remercions chaleureusement pour leur contribution de plusieurs mandats.

Le Comité exécutif travaille étroitement avec monsieur Richard Jalbert, nouveau directeur général de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) depuis son entrée en fonction en mai 2021. La nouvelle administration a entrepris une réforme organisationnelle qui a donné lieu à des changements importants et nécessaires afin de mieux répondre aux besoins des communautés et des membres des Premières Nations.

Les membres du comité soutiennent la nouvelle Direction et sont persuadés que les plus beaux jours de la CDRHPNQ sont à venir. Nous remercions chaleureusement monsieur Dave Sergerie, conseiller stratégique, d'avoir assuré l'intérim lors des différents changements à la Direction.

Nia:wen, Wela'lin, Tshinashkumitin, Migwetc, Merci, Thank you!

Votre Comité exécutif,
Angie Marquis, Lorna Sook, Robert St-Onge, Johanne Bouchard, Vincent Jeannotte

Mot de la Direction générale

La dernière année a été sans précédent. Elle nous a poussés à relever des défis, à nous adapter à de nouvelles réalités. Plus important encore, elle nous a rendus fiers de ce que nous pouvons accomplir à la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec quand nous nous mobilisons devant l'adversité pour atteindre des sommets inégalés.

La transformation de la CDRHPNQ amorcée trois ans plus tôt a connu en 2021-22 une progression rapide et en profondeur, axée essentiellement sur l'agilité, la collaboration et la transparence. Il en a résulté un regain d'enthousiasme et de performance au travail, ainsi que la simplification des relations avec nos précieux partenaires – autant de bienfaits du renouveau organisationnel ainsi accompli. C'est dans ce contexte que fut aussi lancée la Stratégie globale pour l'emploi dans laquelle sont articulés de manière cohérente tous les aspects de notre offre de service. La dernière année aura donc démontré que nous demeurons plus que jamais unis et déterminés à réaliser notre mission de contribuer à l'épanouissement personnel et professionnel des Premières Nations par le développement des compétences, la formation et l'emploi.

Je suis profondément reconnaissant envers les employés et les membres de la Commission pour leur résilience tout au long des changements difficiles mais nécessaires que la Commission a dû entreprendre. Cet esprit de collaboration nous aidera à offrir de meilleurs services et à promouvoir l'innovation dans nos façons de faire pour que rayonnent toujours davantage les travailleurs et apprenants des Premières Nations.

Vous trouverez dans le présent rapport annuel le sommaire des nombreuses réalisations de la CDRHPNQ pendant l'année 2021-22, une période que l'histoire retiendra, j'en suis sûr, comme annonciatrice de très grandes choses.

Richard Jalbert
Directeur général

Présentation de la CDRHPNQ

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

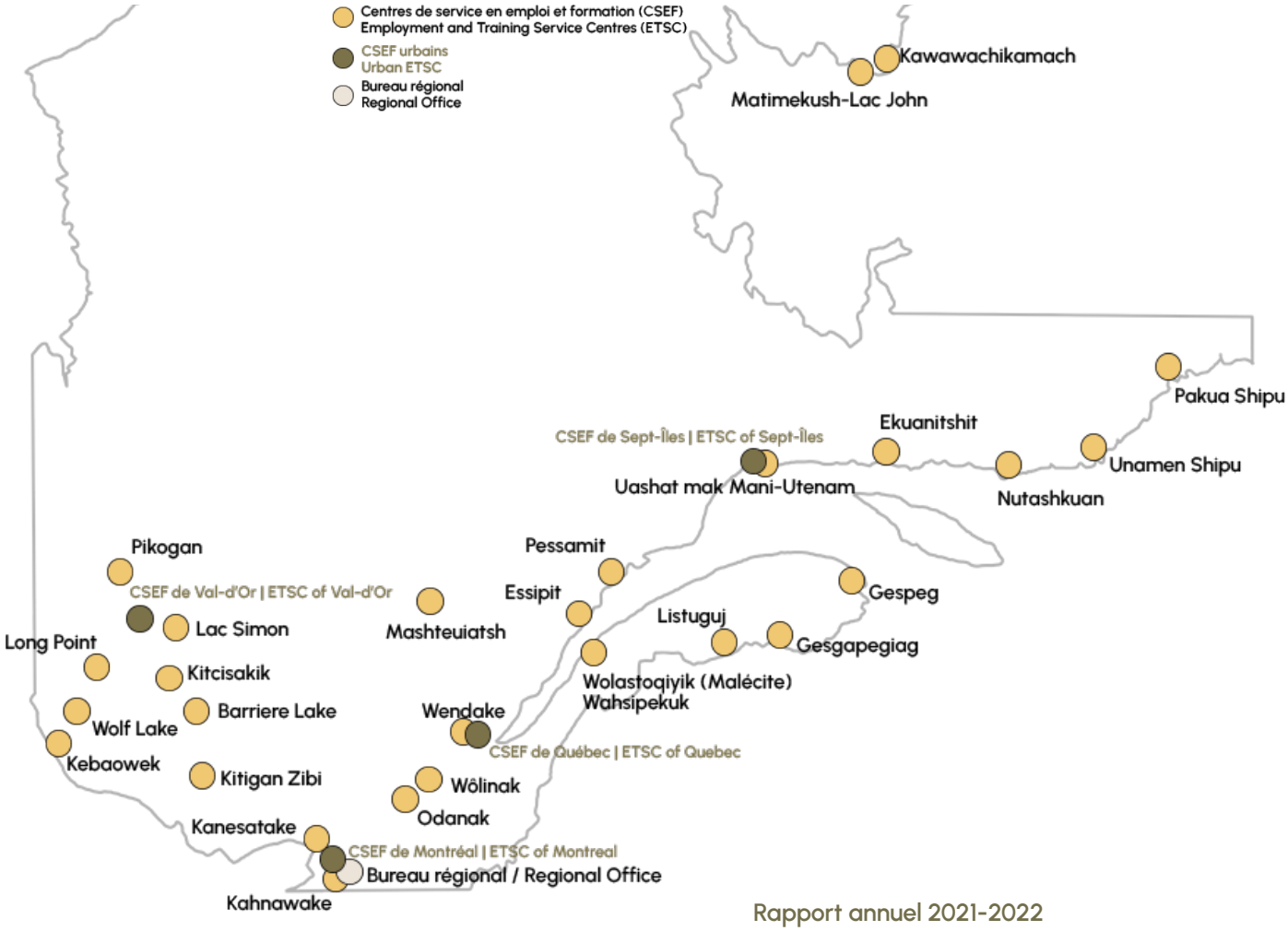
Respect · Identité · Intégrité · Solidarité · Engagement

Structure de gouvernance

Réseau des 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 lors des réunions régionales de la Commission, qui cette année ont eu lieu deux fois, en septembre 2021 et en mars 2022.



Comité exécutif

Composition du comité :

- Angie Marquis, Kahnawake
- Vincent Jeannotte, Gespeg
- Lorna Sook, Listuguj
- Johanne Bouchard, Essipit
- Robert St-Onge, Pessamit

Le comité s'est réuni huit fois.

Comité de direction

Le comité de direction était composé de :

- Richard Jalbert, directeur général
- Christopher Cote, directeur des finances
- Susane King, directrice des services de soutien

Partenatiats et représentation

Partenariats et représentation

En tant que structure décentralisée où chaque communauté voit au développement de sa main-d'œuvre et de son marché du travail, la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) s'assure de mettre en relation les diverses parties prenantes du secteur de l'emploi et de la formation dans l'espoir de faire émerger les ressources et solutions nécessaires à l'accomplissement de sa mission. En effet, la CDRHPNQ représente à la fois un lieu d'échange pour les 27 communautés membres, un interlocuteur pour les ministères, agences et bailleurs de fonds fédéraux et provinciaux, un membre actif de multiples tables de concertation, tant du côté autochtone que non autochtone, et un fervent défenseur des intérêts collectifs de son réseau de 31 centres de service en emploi et formation (CSEF).

Relations avec le fédéral

Depuis 30 ans, le ministère fédéral de l'Emploi et du Développement social (EDSC) est le partenaire financier principal de la CDRHPNQ, puisque les fonds reçus annuellement en vertu du Programme de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PFCEA) en constituent le budget de base et assurent ainsi la pérennité de l'organisation.

— En cette deuxième année de pandémie, EDSC a injecté de nouvelles sommes dans le PFCEA afin d'aider les communautés et les services urbains à s'adapter à un marché du travail en transformation accélérée. Les sept (7) millions de dollars reçus (6 millions $ pour les communautés et 1 million $ pour la clientèle urbaine) représentaient une augmentation non récurrente de 36 % dans le budget de base de l'organisation. Il importe de noter que les fonds supplémentaires provenaient du Fonds de revenu consolidé (FRC), soit le financement offrant le plus de flexibilité, et qu'ils ont été entièrement investis dans les programmes et services.

— Quant aux relations avec Service Canada — agence mandatée par EDSC pour gérer ses affaires courantes —, elles demeurent de bonne qualité et continuent de bénéficier aux communautés membres, d'abord en donnant lieu à un dialogue constructif, puis en menant à la tenue de séances d'information opportunes sur les activités, fonds et programmes fédéraux.

Relations avec la province

Bien que la priorité de chaque communauté membre soit de développer sa propre main-d'œuvre et son marché du travail local, il va de soi que le secteur de l'emploi et de la formation s'inscrit dans un vaste écosystème où les multiples parties prenantes font le nécessaire pour que concordent l'offre et la demande de main-d'œuvre. C'est dans cette optique que les relations avec la province se sont intensifiées progressivement au cours des deux dernières décennies.

— Le début de l'année 2021-22 s'est vu opérationnaliser un nouveau type de relation partenariale entre les Premières Nations et le ministère provincial du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). En effet, dans le but d'assurer l'équité entre la clientèle provinciale et celle de la CDRHPNQ (quel que soit le lieu de résidence), il fut convenu que les clients admissibles à certains programmes provinciaux verraient leurs allocations de formation majorées par la province tout en continuant de fréquenter l'un des 31 CSEF de la CDRHPNQ. Tous ont convenu qu'une future itération de ce mécanisme de complémentarité financière devra être simplifiée, mais que l'esprit de cet arrangement inédit était prometteur.

— Lors du Grand cercle économique des 25-26 novembre 2021 à Montréal, le ministre Boulet a fait l'annonce d'une entente de deux ans avec la CDRHPNQ visant l'embauche de 17 nouvelles ressources, soit 15 agents de liaison en développement de la main-d'œuvre (ALDMO) répartis aux quatre coins du territoire couvert par la CDRHPNQ et deux coordonnatrices régionales. Ce projet, d'une valeur de 3,2 millions de dollars, vise à favoriser l'intégration en emploi des Premières Nations par le biais de la collaboration, de la concertation et de la valorisation de la main-d'œuvre autochtone. Par le fait même, les ALDMO viendront insuffler une vitalité nouvelle à la Stratégie ministérielle convenue avec le MTESS en 2017.

— Comme membre permanent du Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits relatif au marché du travail (CCPNIMT) dont elle assure aussi la présidence, la CDRHPNQ est demeurée très engagée auprès de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), qui oriente les interventions liées à l'emploi et à la main-d'œuvre au Québec, ainsi qu'auprès des conseils régionaux, comités consultatifs et comités sectoriels de main-d'œuvre.

— Quant aux comités mixtes, où siègent les diverses parties prenantes de la Stratégie ministérielle, ceux de l'Abitibi et du Témiscamingue ont embauché un chargé de projet afin d'analyser et mettre en œuvre les plans d'action régionaux créés par les membres. Au fil des consultations, certains besoins plus urgents ont été priorisés; par exemple, la difficulté d'accéder au permis de conduire au sein de plusieurs communautés du Témiscamingue. Notons ici que tous les comités mixtes poursuivent leurs activités et s'affairent à actualiser leurs plans d'action afin qu'ils correspondent aux besoins des communautés. Avec la reprise graduelle des visites sur communauté, il sera plus aisé de trouver d'éventuels partenaires employeurs ou encore des organisations comme l'UQAT avec laquelle nous collaborons à créer différents outils de sensibilisation pour les entreprises.

— La consultation de la Commission de la construction du Québec (CCQ) sur les pratiques exemplaires en matière d'inclusion des Premières Nations et des Inuits dans le secteur de la construction a été complétée, ses constats et recommandations devant maintenant servir de base à un nouveau programme d'accès à l'industrie.

Relations avec les institutions des Premières Nations

Si la pandémie a déjà mené les différentes institutions des Premières Nations à se rapprocher davantage afin d'unir leurs efforts, la venue d'une nouvelle direction générale en 2021-22 a donné l'occasion à la CDRHPNQ de revoir ses façons de faire, de mettre en place une nouvelle culture organisationnelle axée sur la collaboration tous azimuts, et de réaffirmer concrètement son engagement envers les communautés membres et leur clientèle.

— Les six communautés formant ce qui s'appelait anciennement *CLPN Côte-Nord* ont décidé de prendre en charge l'administration entière de leurs ententes de financement, qu'elles avaient confiée jusqu'alors à une tierce partie, nommément l'Institut Tshakapesh. Tous ont collaboré activement pour faire de cette transition une réussite.

— En assurant la présidence du Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes (CSPNEA), la CDRHPNQ s'est maintenue à la fine pointe des développements concernant la mise à niveau académique des apprenants adultes qui, avant longtemps, viendront enrichir de leur savoir-faire la main-d'œuvre des Premières Nations. À ce titre, elle a aussi participé aux négociations de la nouvelle entente de financement avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), convenue en 2021-22 pour une période de trois ans, d'une valeur totale de 16,7 millions de dollars.

— Dans le contexte de la pandémie et avec l'organisation du Grand cercle économique de novembre 2021, la CDRHPNQ a collaboré étroitement avec le secrétariat de l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador (APNQL), le Chef de l'APNQL, Ghislain Picard, la Cheffe Lisa Robinson, de Wolf Lake, qui porte le dossier de l'emploi et de la formation pour l'APNQL, ainsi que les autres Commissions et organisations régionales (COR) de l'APNQL. Lors de l'événement, la CDRHPNQ en a profité pour lancer sa Stratégie globale pour l'emploi en présence de leaders autochtones, d'institutions de Premières Nations, d'entreprises, de la CPMT et du sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec.

— Les divers continuums de services qui ont été établis au fil du temps avec les autres COR continuent d'assurer aux clientèles en commun qu'elles puissent poursuivre sans heurt ni bris de service leurs plans d'action et leur plan de vie. En 2021-22, l'équipe conjointe que forme la CDRHPNQ avec la Commission de la santé et des services sociaux (CSSSPNQL) a élaboré un second plan d'action triennal pour les années 2022-2025. L'équipe vise entre autres : 1) à approfondir la connaissance mutuelle des services locaux et régionaux, 2) à favoriser le partage des expertises, outils et bonnes pratiques, et 3) à favoriser les partenariats intersectoriels qui permettront d'optimiser les services – tout ceci en vue de développer une offre de service collaborative qui réponde pleinement aux besoins des clients.

Offre de service

Offre de service

Dans les récentes années, la CDRHPNQ a développé son offre de service aux entreprises en matière de recrutement et d'embauche autochtones pour pallier la pénurie de main-d'œuvre qui sévit au Québec. L'intérêt est définitivement là, car de plus en plus d'employeurs souhaitent accueillir du personnel issu des Premières Nations dans leur organisation et font appel à la Commission pour s'y préparer. Ainsi, des initiatives et des partenariats en ce sens ont vu le jour, notamment le Guide de référence pour l'intégration et le maintien en emploi des Premières Nations et sa formation afférente, et l'atelier sur la sensibilisation culturelle. Sans oublier l'embauche des ALDMO pour faire le pont entre les communautés et les partenaires en région.

Développement des capacités

En raison de la nature de sa mission envers les membres des Premières Nations, il incombe à la CDRHPNQ de soutenir également l'épanouissement professionnel au sein de l'organisation même. Pour y parvenir, la Direction prévoit différentes formes d'accompagnement et de soutien comme, entre autres, la formation au personnel, l'Initiative Focus et le projet Connectivité pour contribuer au développement des capacités des communautés.

Finalement, le poste de conseillère en formation et développement pédagogique a été créé et pourvu pour superviser en partie cet important volet du développement organisationnel.

Formation et ateliers de développement

À la lumière des rôles et responsabilités prévues dans l'entente du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA), une équipe au Bureau régional dispense de la formation à tout nouvel employé de la Commission. Disponible pour le personnel du Bureau régional et des CSEF, cette formation les guide dans l'accomplissement de leur mandat auprès des clients, des communautés et des bailleurs de fonds.

Formation générale

Les séances de formation sur les sujets suivants sont disponibles en permanence et offertes sur demande :

- Guide des mesures urbaines
- Fonds d'assurance-emploi (FAE), partie 2
- SSAMTA
- Protocole de bonne entente et reddition de compte
- Information générale et gouvernance
- Mesures et interventions
- Plan d'action du client

Cette année, des efforts supplémentaires ont été déployés pour accueillir et intégrer les agents de liaison pour le développement de la main-d'œuvre.

Les prochaines étapes consisteront à mettre à jour le contenu et à améliorer la structure des séances en fonction des différentes parties du Protocole de bonne entente, selon des objectifs généraux et spécifiques.

De plus, la CDRHPNQ compte développer et proposer en collaboration avec les ressources humaines de nouveaux ateliers sur le bien-être au travail tant aux employés qu'aux représentants de CSEF.

Formation sur le *Guide de référence pour l'intégration et le maintien en emploi des Premières Nations*

À l'été 2021, la CDRHPNQ et le Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes ont collaboré pour développer la formation sur les six étapes d'intégration et de maintien en emploi abordées dans le Guide. Conçu pour favoriser l'embauche et la rétention des employés issus des Premières Nations et la sécurisation culturelle, cet outil sert à sensibiliser les employeurs aux réalités des Premières Nations.

La formation permet aux communautés et au personnel des CSEF de se familiariser et s'approprier le Guide afin de promouvoir son utilisation auprès des employeurs et

partenaires de leur région. Plusieurs outils de cette formation favorisent une approche andragogique et holistique permettant au participant d'apprendre en travaillant, en échangeant, à l'aide d'exercices variés.

En décembre 2021, deux journées de validation ont eu lieu au Bureau régional afin d'assurer un contenu de qualité et à la hauteur des attentes des participants. Ces phases cruciales d'élaboration et de validation de la formation et du matériel connexe auront contribué à faire revivre autrement le Guide IMEPN pour en assurer la pérennité. Loin de s'arrêter là, l'équipe du Bureau régional prévoit et préparera la deuxième édition revue et corrigée qui contiendra de nouvelles ressources et meilleures pratiques.

Cette formation sera offerte aux CSEF prochainement. Des séances adaptées à tous seront disponibles pour diffusion à l'automne 2022.

Formation de Préposé(e) d'aide à domicile

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) est une démarche de formation qualifiante qui mise sur le compagnonnage. Il consiste à jumeler un employé expérimenté à un autre employé (ou plusieurs) peu ou pas expérimenté afin de renforcer ses compétences. Le processus aboutit à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS).

De janvier à mars 2022, la CDRHPNQ, la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador (CSSSPNQL), Services Québec et le Comité sectoriel de main-d'œuvre — Économie sociale — Action communautaire (CSMO-ÉSAC) ont collaboré pour offrir le PAMT de Préposé(e) d'aide à domicile dans un cadre culturellement sécurisant. CSMO-ÉSAC formera de nouveaux compagnons et les communautés intéressées pourront offrir ce programme aux organisations concernées avec le soutien des agents PAMT et des ALDMO.

Initiative Focus

Cette initiative s'est amorcée avec un diagnostic préliminaire de capacité réalisé en 2017 qui visait à assurer une gestion opérationnelle et financière efficace des différents centres de service. L'enquête menée à l'automne 2021 auprès de 27 centres de service en emploi et formation est l'une des principales actions entreprises. Cette démarche a été réalisée au moyen de deux questionnaires abordant sept secteurs cibles et d'une approche en quatre étapes principales. Les données recueillies ont permis d'obtenir une vue d'ensemble des besoins des CSEF et d'y sensibiliser davantage la CDRHPNQ.

Étape 1	Remplir un questionnaire de 22 questions pour obtenir un aperçu de la structure de chaque CSEF.
Étape 2	Réaliser une enquête par le biais de 194 questions relatives aux sept secteurs prioritaires : 1. Gestion financière 2. Gestion des ressources humaines 3. Gestion de l'information et des TI 4. Gestion de l'administration générale 5. Gestion de l'infrastructure physique 6. Gestion du service à la clientèle 7. Développement de partenariats
Étape 3	Analyse des résultats de l'enquête par le Bureau régional pour identifier les besoins de développement de capacité des CSEF.
Étape 4	Améliorer et personnaliser l'offre de service de la CDRHPNQ pour répondre aux besoins des CSEF.

L'objectif de l'Initiative Focus était de mettre en évidence les besoins des CSEF. Les prochaines étapes consisteront à produire un rapport comprenant la présentation des résultats, des besoins et de certaines recommandations. Un profil du CSEF comprenant les principaux résultats et recommandations sera également produit et distribué à chacun d'entre eux.

Au cours des derniers mois, un modèle de renforcement des capacités a été créé pour analyser et présenter les résultats. Il a été conçu à partir du principe de l'arbre de connaissances, de compétences et de besoins. Les racines de l'arbre représentent les énoncés de la vision et de la mission de la CDRHPNQ. Les branches inférieures sont les premières étapes à entreprendre dans le processus de renforcement des capacités. Au fur et à mesure que l'on s'élève dans l'arbre, d'autres besoins plus spécifiques sont pris en compte et abordés jusqu'à ce que les CSEF et leurs employés atteignent leur « plein potentiel et capacité ». Au sommet de l'arbre se trouve un aigle prêt à s'envoler symbolisant la capacité et l'aptitude du CSEF à offrir à sa communauté et à ses clients les services requis dans le cadre des protocoles de bonne entente.

Agents de liaison au développement de la main-d'oeuvre (ALDMO)

Le 1er août 2021 marquait officiellement l'entrée en vigueur de l'entente entre la CDRHPNQ et Services Québec. Dès leur embauche en septembre 2021, les deux coordonnatrices du projet ont mis en place le processus de recrutement des 15 agents. En collaboration avec un groupe de travail restreint, elles ont préparé les ententes, les jumelages, les détails budgétaires, les descriptions de tâches et les affichages de postes.

Un comité de sélection composé de l'une des deux coordonnatrices, d'un membre des ressources humaines du Bureau régional, et de représentants de CSEF et de Services Québec fut ensuite établi pour le recrutement de chaque agent.

Finalement, une base de données sur les employeurs et les partenaires potentiels est en cours de création pour recueillir et partager l'information en un seul endroit.

Répartition des ALDMO par région administrative

Régions administratives	CSEF	Entrée en fonction
Abitibi-Témiscamingue	Commission Kijitowin Lac-Simon	À pourvoir
	Kitcisakik	À pourvoir
	Long Point et Wolf Lake	28 février 2022
	Pikogan	21 mars 2022
Bas-Saint-Laurent	Nation Wolastoqiyik Wahsipekuk	À pourvoir
Capitale-Nationale Centre-du-Québec	Wendake et Wôlinak	À pourvoir
Côte-Nord	Ekuanitshit et Nutashkuan	7 mars 2022
	Matimekush	À pourvoir
	Pessamit	21 mars 2022
	Uashat mak Mani-Utenam	À pourvoir
	Unamen Shipu et Pakua Shipu	À pourvoir
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Gespeg et Gesgapegiag	28 mars 2022
Laurentides	Kanesatake	7 mars 2022
Outaouais	Rapid Lake Community	28 février 2022
Saguenay-Lac-Saint-Jean	Mashteuiatsh	7 mars 2022

Le projet ALDMO, c'est :

- **Vingt** communautés participantes
- **Neuf** régions administratives
- **Dix** ententes financières conclues avec Services Québec
- Un financement maximum de **1,975 M$** pour la première année

Déploiement du projet

1er août 2021
Entrée en vigueur de l'entente relative aux coordonnatrices

27 septembre 2021
Entrée en fonction des coordonnatrices

2 novembre 2021
Présentation officielle des coordonnatrices aux communautés

24 novembre au 8 décembre 2021
Rencontres hebdomadaires du groupe de travail restreint

2 décembre 2021
Premier affichage de postes des ALDMO

27 janvier 2022
Début des entrevues de sélection

1er février 2022
Début des ententes de financement des neuf régions

28 février 2022
Formation et intégration Première cohorte

7 mars 2022
Formation et intégration Deuxième cohorte

21 mars 2022
Formation et intégration Troisième cohorte

28 mars 2022
Formation et intégration Quatrième cohorte

Inclusion des personnes en situation de handicap

Le lancement du site Web Nisidotam en avril 2021 marquait la transition entre les phases de préparation et de sensibilisation. Cette phase visait à promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap; ce pour quoi le projet a initialement été créé. Le financement reçu dans le cadre de la Stratégie relative au marché du travail destiné aux Premières Nations (SMTPN) a permis de mettre en place le projet Flex pour la phase de sensibilisation. Conçu pour créer, avec les communautés, des ambassadeurs du changement pour une plus grande inclusion, le projet Flex a permis d'instaurer les cercles de partage dont le début est prévu en mai 2022.

En février 2022, la CDRHPNQ a fait une présentation, en collaboration avec le Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH), dans le cadre du Dialogue virtuel sur l'accessibilité des Premières Nations et sur la Loi sur le Canada accessible (LCA) à l'Assemblée des Premières Nations (APN). Les participants ont été informés des exigences de la LCA et ont réfléchi à sa mise en œuvre. De plus amples informations suivront dans les mois à venir. Les deux organismes ont également préparé une formation qui sera offerte en avril 2022 à l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ).

La CDRHPNQ s'est jointe à l'Institut National pour l'Équité, l'Égalité et l'Inclusion des Personnes en situation de handicap (INEEI-PSH). Cette collaboration a permis à la CDRHPNQ de mieux comprendre la réalité des personnes en situation de handicap et, en contrepartie, d'offrir une perspective autochtone de cette réalité. La CDRHPNQ a participé au programme Les Sentinelles du garde-manger de l'INEEI-PSH qui a pour but d'améliorer l'autonomie et la sécurité alimentaire en créant une cartographie interactive des ressources en aide alimentaire. Celle-ci sera partagée avec la clientèle autochtone de la région de Montréal.

Nous sommes plus que jamais engagés à travailler avec les CSEF pour l'inclusion de tous les clients.

Services aux entreprises

Pour la CDRHPNQ, la réussite de l'intégration et du maintien en emploi des membres des Premières Nations passe résolument par la sécurisation culturelle. Depuis quelques années déjà, elle redouble d'efforts pour sensibiliser les entreprises québécoises désireuses d'embaucher du personnel issu des Premières Nations à cette réalité.

Plusieurs d'entre elles ont d'ailleurs approché la Commission pour obtenir du soutien dans leurs démarches en vue de créer un environnement de travail culturellement sécurisant. Notamment :

Pêches et Océans Canada / Fisheries and Oceans Canada

Le ministère a adapté ses politiques et processus internes et l'équipe de la CDRHPNQ a donné un atelier de sensibilisation culturelle aux gestionnaires et aux employés-cadres. Ces démarches ont permis aux deux organismes d'atteindre leurs objectifs de créer et offrir des emplois enrichissants et d'augmenter le nombre d'employés autochtones dans le ministère. Des pourparlers sont en cours pour renouveler l'entente.

OCEAN 50 1972-2022

Groupe Océan souhaitait élaborer des stratégies novatrices d'attraction, et, avec la CDRHPNQ, codévelopper et mettre en œuvre un processus de dotation complet. Le projet est en cours et se déroule bien.

Hydro Québec

Pour sa part, Hydro-Québec revoit ses initiatives en vue d'adapter ses procédures de recrutement, de préparation à l'accueil et d'accueil du nouvel employé.

Garde côtière canadienne / Canadian Coast Guard

La GCC compte sur les services complets de la CDRHPNQ pour adapter ses pratiques, promouvoir des postes cibles et faire une campagne de recrutement.

Les activités de la Commission rapportent et les nombreuses nouvelles prises de contact par des entreprises souhaitant explorer une collaboration avec nous en témoignent.

Assurance-emploi

Entente sur le développement du marché du travail (EDMT)

La transition vers le système EDMT se poursuit. La CDRHPNQ rapporte qu'il y a maintenant 20 utilisateurs actifs, ce qui améliore considérablement le service et le soutien que les centres offrent à leurs clients. La Commission a également conçu un guide de formation qui est présenté aux nouveaux utilisateurs autorisés lors de leur adhésion à l'EDMT.

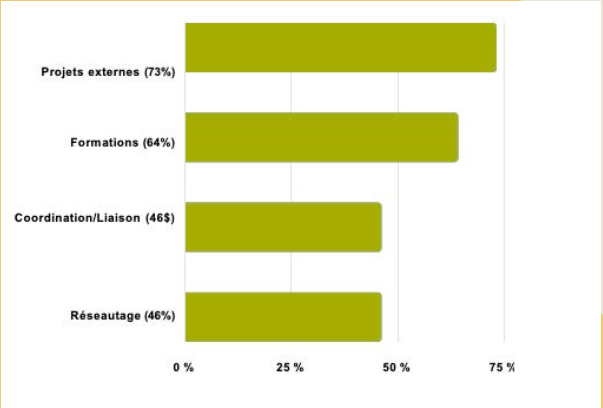
Campagne de mobilisation du Conseil national des chômeurs et chômeuses (CNC)

La représentante de l'assurance-emploi de la CDRHPNQ a participé à la création d'une courte capsule vidéo intitulée « Pas de retour en arrière : Une assurance-emploi pour vrai », initiée et produite par le Conseil national des chômeurs et chômeuses (CNC). L'objectif est de démontrer l'importance d'une réforme de la *Loi sur l'assurance-emploi.*

Collaboration

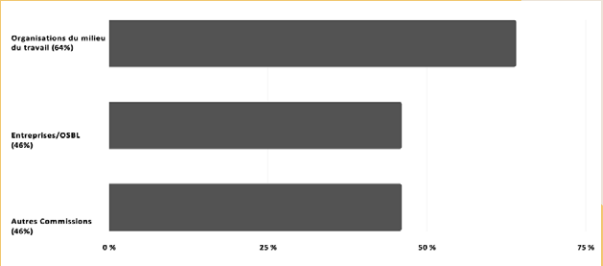
Afin d'améliorer les partenariats, un groupe de travail a été créé entre la CDRHPNQ et Emploi et Développement social Canada (EDSC). Les principaux objectifs sont de :

- Traiter les dossiers d'assurance-emploi problématiques.
- Développer des formations pour les représentants des CSEF et du Bureau régional.
- Planifier la prestation de service de manière stratégique.
- Établir et mettre en œuvre un calendrier.
- Examiner et résoudre les dossiers d'AE complexes lors de réunions aux deux semaines.
- Distribuer un bulletin mensuel créé par EDSC.



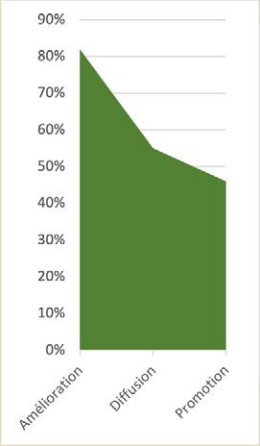
Type de soutien ou de services offerts

Collaborations à des projets externes
Formations
Coordination et/ou liaison entre les parties
Représentation et réseautage



Types d'organismes avec qui la CDRHPNQ collabore

Acteurs et des organismes en employabilité (Services Québec, CPMT, CSMO, etc.)
Entreprises privées, publiques, parapubliques ou OSBL
Autres commissions (CDEPNQL, CEPN ou encore la CSSSPNQL)



Principales actions menées

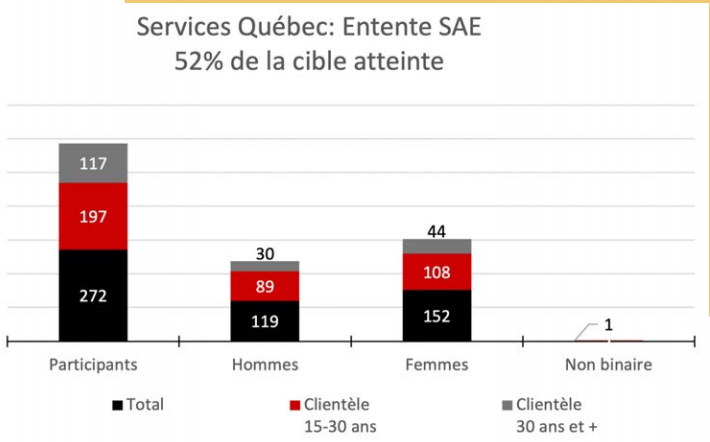
82 % des projets ont permis d'améliorer les services ou ont contribué au développement d'outils.
55 % des projets avaient pour objectif de diffuser outils et services.
46 % des projets avaient pour objectif de promouvoir la Commission ou ses services.

Services urbains

Pendant l'année 2021-22, les Services urbains ont traversé une période de restructuration pour alléger les tâches administratives et ainsi offrir un meilleur service à la clientèle. Malgré cette période transitoire, les employés ont relevé avec brio les défis rencontrés. Les résultats témoignent du travail accompli dans les différents dossiers suivants : Services Québec, Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF), dossier jeunesse, continuum de services, Reconnaissance et modèles autochtones (RMA), 1re édition provinciale du MAMU! Salon emploi autochtone ainsi que la collaboration des CSEF urbains.

Services Québec : Services d'aide à l'emploi

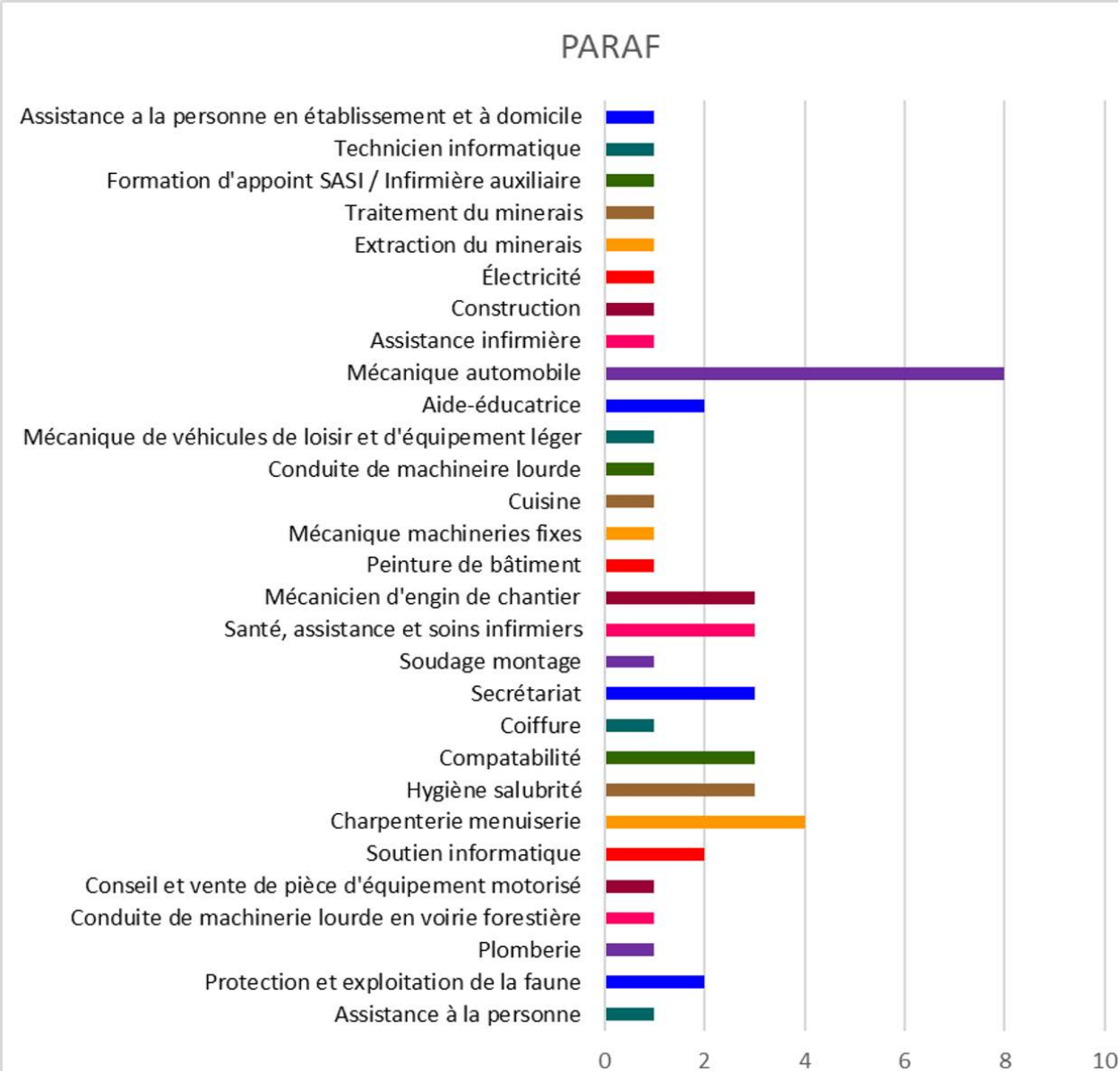
Le manque de places en garderie, la pénurie de main-d'œuvre et de logements ainsi que les problèmes d'accès au transport public dans certaines régions perturbent l'intégration des Premières Nations sur le marché du travail. Malgré ces obstacles, les CSEF ont atteint 52 % de taux de participation par rapport à la cible annuelle. Parmi les 272 participants, 48 ont le statut de famille monoparentale.



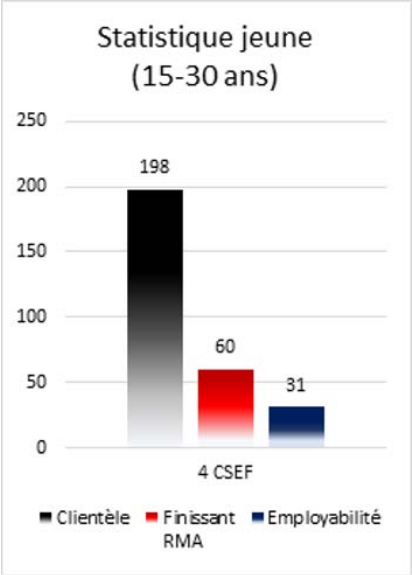
« Cette mesure ambitieuse, dotée d'un budget de 114,6 millions de dollars, a été mise sur pied pour accompagner le plus grand nombre possible de personnes sans emploi, notamment en raison de la pandémie, dans leur processus de requalification et de rehaussement de compétences. »[1]

PARAF

Dans le cadre du programme, 52 clients urbains ont bénéficié d'une mesure dans divers programmes de formation. Le tableau ci-dessous souligne les domaines d'études des participants.



1 Travail, Emploi et Solidarité sociale. (8 mai 2021). *Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation — Un programme couronné de succès : plus de 20 000 personnes accompagnées dans leurs efforts de formation et de requalification.*



Jeunesse

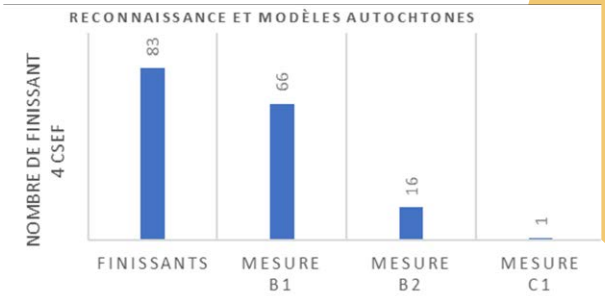
La jeunesse occupe 72,4 % de la clientèle, soit 198 participants sur 272. Parmi les 198 clients, 60 participants (30,3 %) ont terminé leur mesure de formation et/ou employabilité et 31 jeunes (15,7 %) ont intégré le marché du travail. La pandémie a interrompu les activités reliées au plan d'action des clients.

Continuum de services

Afin de maintenir un continuum de services de qualité, plusieurs rencontres avec divers partenaires (organismes d'employabilité, instituts de formation, entreprises, instances gouvernementales, comités, etc.) ont eu lieu pour répondre aux besoins de la clientèle. Compte tenu de la pandémie et la pénurie de main-d'œuvre, il s'est avéré essentiel de concentrer nos efforts sur un travail collectif.

Voici les faits saillants pour 21-22 :

- Projet Takuaimu — programme d'insertion sociale;
- Présentation des services urbains aux communautés de Uashat mak Mani-Utenam, Natashquan, Unamen Shipu;
- Présentation de service en partenariat avec la Chambre de commerce de Fermont et les entreprises de Schefferville/Kawawachikamach;
- Formation pour les nouveaux employés du CSEF d'Abitbiwinni;
- Participation à la collecte de données FOCUS qui a permis de renforcer les liens entre les CSEF sur communauté et les CSEF urbains.

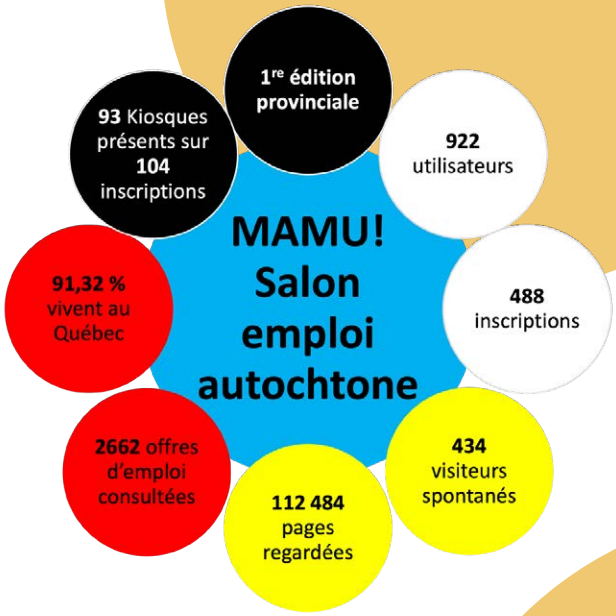


Reconnaissance et modèles autochtones

L'année 2021-22 a souligné la 5e Édition du gala RMA tenu les 27 janvier (Québec), 18 février (Sept-Îles), 27 février (Val-d'Or) et 9 mars (Montréal) pour un total de 83 finissants.

MAMU! Salon emploi autochtone

Le 26 mai 2021 avait eu lieu la 1re édition virtuelle provinciale du MAMU! Les statistiques d'achalandages sont illustrées ci-dessous.



Collaboration

Divers acteurs se sont regroupés afin de créer des projets de collaboration qui répondent aux besoins de la clientèle PN urbaine. L'objectif principal est d'augmenter la participation active des membres des Premières Nations sur le marché du travail.

Collaboration

- Capsules vidéo pour lutter contre les préjugés en collaboration avec Services Québec, les organismes de SOIT et la Rose du Nord.
- AEP en mécanique automobile en collaboration avec le CFP de Val-d'Or.
- Formation en conduite de machinerie lourde en voirie forestière en collaboration avec le CRÉA, CFP Harricana et Partenariat Canadian Malartic.
- *Forum régional Premières Nations et Inuits en Abitibi-Témiscamingue* avec la collaboration financière de Services Québec et le CCPNIMT: 104 inscriptions et 380 visionnements sur YouTube.
- Projet *Ambassadeurs de la diversité* en collaboration avec le GIT Services-conseils en emploi.
- Gala Reconnaissance et modèles autochtones avec la collaboration de plusieurs entreprises à travers le Québec: 83 finissants ont obtenu une bourse de 250$ et plusieurs autres prix. La CDRHPNQ a offert une mention d'honneur à Partenariat Canadian Malartic pour son implication financière comme commanditaire principal pour une 5e année consécutive avec un investissement totalisant 20 000$.

Témoignages d'entreprises partenaires des Services urbains

« Partenariat Canadian Malartic est heureux d'encourager la persévérance scolaire. Le développement des ressources humaines est marqué par la détermination de chacun d'entre vous. »

- Yvon Paiement, Canadian Malartic

« Pour nous, supporter les communautés autochtones est très important. On est sur un sol autochtone, on aimerait se le rappeler et le reconnaître. »

- Philipe, Compagnie ONEKA

« Cela fait plusieurs années que nous collaborons avec le CSEF de Val-d'Or et nous en sommes satisfaits. C'est d'ailleurs par l'entremise de leurs programmes que nous avons pu former et intégrer des personnes issues des Premières Nations au sein de notre organisation. »

- MRC La Vallée-de-l'Or

SSAMTA

Depuis l'implantation du Système de soutien à l'adaptation au marché du travail autochtone (SSAMTA), la Commission veille à son amélioration continue. Cette année ne fait pas exception à la règle. Afin d'optimiser son utilisation par les différentes communautés, l'outil de traitement analytique en ligne appelé Le Cube a été exclu pour favoriser un outil plus convivial nommé Tableau de bord (Dashboard). Ce dernier permet d'effectuer des recherches plus efficaces dans la base de données. Ce logiciel est fonctionnel et déjà en ligne; il sera disponible pour tous au courant de 2022. Quant au Cube, il sera retiré dès que les représentants auront approuvé le retrait officiellement.

Une nouvelle stratégie de soutien aux utilisateurs du SSAMTA est en vigueur et les représentants y adhèrent progressivement. Elle permettra aux experts de pallier rapidement les demandes en ciblant les requêtes efficacement.

Communications et technologies de l'information

Communications et technologies de l'information

Communications

Cette année, la CDRHPNQ souhaitait rafraîchir son identité visuelle et son image de marque pour symboliser le renouveau organisationnel amorcé en cours d'année et pour mieux rejoindre une nouvelle clientèle. Un comité interne formé d'employés et d'une représentante du Comité exécutif fut créé. Celui-ci s'est vu confier la délicate tâche de repenser, accompagné d'une agence de marketing, le logo si cher à l'organisation et fortement imprégné dans la mémoire collective depuis plus de vingt ans. Les travaux se poursuivent et devraient être finalisés dans les prochains mois.

Dans le même élan, la CDRHPNQ a augmenté sa présence dans les médias en participant à quelques entrevues pour promouvoir ses services, les partenariats et la nomination du nouveau directeur général.

Enfin, le Bureau régional continue d'informer les représentants et les employés des nouveaux développements et de la progression des projets dans l'infolettre mensuelle. Cependant, dans le souci d'améliorer les échanges et l'accessibilité aux ressources et à l'information, il fut convenu de développer un portail intranet, qui sera inauguré dans l'année qui suit.

Technologies de l'information

Toujours dans l'optique de rapprocher les employés du Bureau régional et les représentants des communautés, la CDRHPNQ a conçu et déployé le projet Connectivé qui visait à :

- Distribuer de l'équipement informatique aux représentants
- Connecter les 27 CSEF sur communauté au domaine informatique de la Commission
- Améliorer et fournir l'assistance technique virtuelle aux représentants en temps réel

La prochaine étape du projet consistera, pour l'équipe des TI, à organiser et offrir les séances d'information et à accompagner les représentants dans l'exploration et l'utilisation de ces nouvelles ressources. L'arrivée d'une nouvelle ressource dédiée à l'assistance technique a rendu cet ambitieux projet possible.

Résultats

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 le témoignage de Marie-Doris Bellefleur, représentante de la communauté d'Unamen Shipu sur le projet inspirant initié par la communauté.

Formation de conduite d'engins de chantier

« La formation a débuté en région éloignée, dans la communauté innue de la Romaine. En tout, 26 élèves (19 d'Unamen Shipu et sept de Pakua Shipu, hommes et femmes confondus) ont obtenu leur diplôme d'études professionnelles. Nous étions partenaires avec le CRÉA de Sept-Îles, la Commission scolaire des Trois-Lacs et l'Atelier-école Les Cèdres.

Ça se passait bien au début, mais après la semaine de relâche, en mars 2022, il y a eu des absences et des retards parfois dus à la COVID. Il y a également eu des imprévus en raison de la température : le gel au sol, des bris de machines en hiver, l'état du chantier au printemps. Bref, nous sommes passé au travers, les élèves ont travaillé fort avec les professeurs sur place. D'ailleurs, nous avons tous travaillé fort ensemble dans notre communauté.

Deux professeurs venaient de l'extérieur et la présence d'un aide-enseignant innu a favorisé l'intégration et surtout le suivi des élèves, l'encouragement, etc.

Malgré les embûches, la communauté a réussi à former 26 opérateurs d'engins de chantier sur place, ce qui nous permet de dire que tout est possible dans la vie même dans une communauté isolée. Il suffit d'y croire. »

Réussites des participants

« Je veux prendre le temps pour vous remercier, car j'ai eu un très beau service. J'ai eu un très beau parcours scolaire. Un gros merci à l'équipe, car vous avez vraiment facilité les choses. Je veux vraiment prendre ce temps pour vous remercier. »

- Jessica Pastinaru de Lac-Simon

« Merci beaucoup pour l'aide que vous m'avez apportée; ça compte pour beaucoup. Merci pour ce soir, mais toute l'aide que vous m'apportez depuis le début de mon cours. Pendant que j'étudiais, c'était difficile, mais vous étiez là et j'apprécie ça énormément. »

- Lynda Gosselin de la Première Nation du Timiskaming

William Weizineau, d'Opitciwan, a le cœur sur la main et est toujours prêt à aider son prochain. Toujours en quête d'apprentissage et motivé par ses multiples succès, il a démontré persévérance et détermination pour atteindre ses objectifs.

Dylan Lapierre, de Uashat mak Mani-Utenam, a débuté sa formation en voirie forestière et éprouvait quelques difficultés d'assiduité durant l'apprentissage théorique. C'est par la suite, au moment de l'apprentissage sur le terrain, qu'il est monté en flèche. Il a démontré ses grandes capacités sur le terrain et a obtenu son diplôme avec la reconnaissance de ses efforts de la part de ses professeurs.

Alexandra Duchesne, d'Essipit, a étudié dans un métier non traditionnel. Elle a obtenu son diplôme d'études professionnelles en électricité cette année et elle est maintenant prête à prendre les rênes de l'entreprise familiale.

« J'ai dû quitter tous mes repères et mon village avec ma fille pour terminer mes études. Grâce à vos programmes et votre aide, j'ai réussi à obtenir mes deux diplômes. Merci à l'équipe du CDRHPNQ pour votre aide et votre support dans l'atteinte de nos rêves. »

- Carole-Anne Awashish d'Opitciwan

« Je remercie la CDRHPNQ de m'avoir accordé un financement pour mon secondaire et professionnel afin de finir mes études. Cela m'a permis de me rendre à mes buts et de subvenir aux besoins de mes enfants. De plus, grâce à vous, ça m'a permis d'exercer mon métier de rêve et cela m'a ouvert beaucoup d'opportunités pour ma communauté. Encore une fois merci. »

- Christina-Cindy Chachai d'Opitciwan

« Je suis très fière d'avoir fait affaire avec la Stratégie urbaine, car ils sont à l'écoute de nos besoins. Il était toujours là pour moi et superbe service. Merci à vous, la Stratégie urbaine, pour le financement. »

- Julie Martel de Wendake

« Je vous remercie de m'avoir aidé financièrement, car cela m'a permis d'avoir mon diplôme. Une grande aide qui m'a beaucoup aidé dans mon cheminement. Merci encore!! »

- Karine Labbé de Mashteuiatsh

« Je suis très heureux d'avoir reçu ces services de la CDRHPNQ. Sans eux, je ne serais pas au cégep. »

- Jordan Pitre de Gesgapegiag

« Grâce au CSEF de Montréal et à son soutien, je ne serais pas là où je suis aujourd'hui. J'ai un très bon emploi à temps plein et je peux m'occuper de ma famille. »

- Joshua McLeod de Cross Lake, Manitoba

Résultats des participants (SDR)

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 sont comptabilisés par chacun des CSEF, permettant à la CDRHPNQ de produire un portrait global de sa clientèle. Des tableaux et graphiques 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 2021-2022 :

6 108 interventions réalisées

1 205 en développement des compétences

1 246 en formation professionnelle

1 081 en employabilité

2 434 en counseling d'emploi

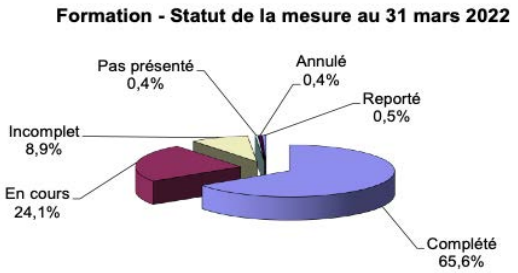
CDRHPNQ / CSEF locaux (27)
Résultats par interventions
Année financière 2021-2022
Fonds PFCEA (FRC + FAE)

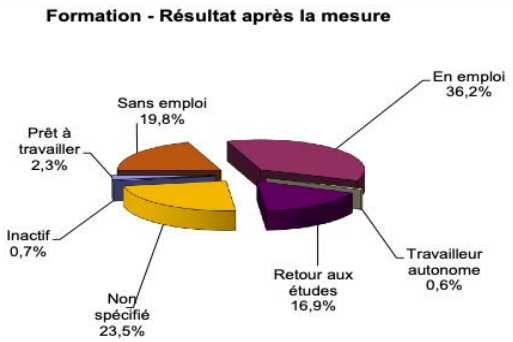
			Statut de la mesure au 31 mars 2022		Résultats positifs après la mesure			Résultats positifs (%)	
		T	U	V	W	X	Y	Z	
	Interventions	Nombre	Complété	En cours	Employé	Travailleur autonome	Retour aux études	(W+X+Y)/(T-V)	
Aide et conseil	(A1) Recherche et exploration de carrières (#1)	12	11	1					
	(A2) Évaluation diagnostique (#2)	14	13	0					
	(A2) Counseling d'emploi (#3)	1144	1123	16					
	(A2) Stratégie de préparation à la recherche d'emploi (#15)	7	6	0					
	(A2) Mesures d'aide au début d'un emploi (#16)	101	93	1					
	(A2) Diriger vers un employeur (#17)	1	1	0					
	(A2) Diriger vers d'autres agences (#19)	5	2	0					
	(A2) Développementt pré-carrière (#20)	1	0	1					
	Total - Aide et conseil	1285	1249	19					
Formation	(B1) Formation professionnelle - Certificat (#9)	275	180	74	91	3	11	52,2%	
	(B1) Formation professionnelle - Grade universitaire (#11)	75	44	28	10	0	6	34,0%	
	(B1) Formation professionnelle - Apprentissage (#12)	187	127	45	35	0	17	36,6%	
	(B1) Formation professionnelle - Diplôme (#13)	436	204	191	105	2	20	51,8%	53,7%
	(B2) Développement des compétences - Compétences ess. (#4)	161	131	8	54	0	34	57,5%	
	(B2) Développement des compétences - Formation générale (#5)	521	390	55	141	0	139	60,1%	
	(B2) Form. prof. spécialisée - Prog. reconnu par l'industrie (#10)	182	129	41	69	3	9	57,4%	
Employabilité	(C1) Exp. de travail - Partenariats pour la création d'emplois (#6)	197	175	19	25	0	3	15,7%	
	(C1) Expérience de travail - Subvention salariale (#7)	340	287	34	85	1	6	30,1%	
	(C1) Expérience de travail - Emploi étudiant (#8)	348	341	6	11	0	267	81,3%	45,6%
	(C1) Mesures d'aide au maintien en emploi (#18)	85	73	9	2	0	1	3,9%	
	(C2) Travailleur autonome (#14)	52	35	15	6	21	0	73,0%	
	Total - Formation et Employabilité	2859	2116	525	634	30	513	50,4%	
		Répartition (%)	74,0%	18,4%	27,2%	1,3%	22,0%		
			92,4%		50,4%				

2 859 mesures financées localement à partir de l'entente PFCEA

64 % étaient en formation et perfectionnement (mesure B)

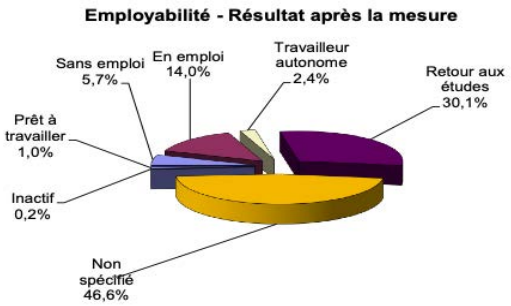
36 % en employabilité (mesure C)





Formation

Le graphique Formation – Statut de la mesure au 31 mars 2022 indique que 90 % des mesures de formation étaient soit complétées, soit toujours en cours au 31 mars 2022, avec un taux de mesures incomplètes de 9 %. Le graphique Formation – Résultat après la mesure indique quant à lui qu'au moins 53 % des résultats étaient positifs (en emploi, retour aux études, travailleur autonome). Il importe de noter ici qu'aucun résultat ne fut entré pour 24 % des mesures, un pourcentage attribuable en grande partie au manque de ressources nécessaires pour effectuer un suivi systématique de la clientèle.



Employabilité

Ce qu'il ressort du graphique Employabilité – Statut de la mesure au 31 mars 2022 est que 97 % des mesures d'employabilité étaient soit complétées, soit toujours en cours au 31 mars 2022 avec un taux de mesures incomplètes de 2 %. Selon le graphique Employabilité – Statut après la mesure, au moins 46 % des résultats étaient positifs (en emploi, retour aux études, travailleur autonome). Il importe de noter ici qu'aucun résultat ne fut entré pour 47 % des mesures, un pourcentage attribuable en grande partie au manque de ressources nécessaires pour effectuer un suivi systématique de la clientèle.

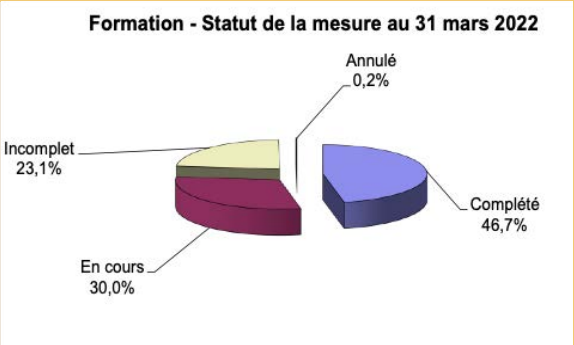
CDRHPNQ / CSEF urbains (4)
Résultats par interventions
Année financière 2021-2022
Fonds PFCEA (FRC + FAE)

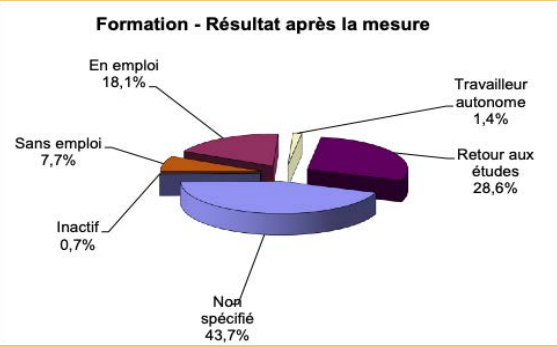
			Statut de la mesure au 31 mars 2022		Résultats positifs après la mesure			Résultats positifs (%)	
		T	U	V	W	X	Y	Z	
	Interventions	Nombre	Complété	En cours	Employé	Travailleur autonome	Retour aux études	(W+X+Y)/(T-V)	
Aide et conseil	(A1) Recherche et exploration de carrières (#1)	1	1	0					
	(A2) Évaluation diagnostique (#2)	0	0	0					
	(A2) Counseling d'emploi (#3)	1290	1287	1					
	(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) Diriger vers un employeur (#17)	0	0	0					
	(A2) Diriger vers d'autres agences (#19)	0	0	0					
	(A2) Développementt pré-carrière (#20)	0	0	0					
	Total - Aide et conseil	1291	1288	1					
Formation	(B1) Formation professionnelle - Certificat (#9)	122	51	43	22	4	9	44,3%	
	(B1) Formation professionnelle - Grade universitaire (#11)	0	0	0	0	0	0	0,0%	
	(B1) Formation professionnelle - Apprentissage (#12)	144	68	46	36	1	6	43,9%	
	(B1) Formation professionnelle - Diplôme (#13)	7	4	2	2	0	0	40,0%	45,6%
	(B2) Développement des compétences - Compétences ess. (#4)	58	26	17	1	0	21	53,7%	
	(B2) Développement des compétences - Formation générale (#5)	280	136	76	5	1	86	45,1%	
	(B2) Form. prof. spécialisée - Prog. reconnu par l'industrie (#10)	3	2	0	1	0	1	66,7%	
Employabilité	(C1) Exp. de travail - Partenariats pour la création d'emplois (#6)	11	6	3	4	0	0	50,0%	
	(C1) Expérience de travail - Subvention salariale (#7)	19	14	3	6	1	0	43,8%	
	(C1) Expérience de travail - Emploi étudiant (#8)	16	15	0	0	0	7	43,8%	38,0%
	(C1) Mesures d'aide au maintien en emploi (#18)	6	5	0	1	0	0	16,7%	
	(C2) Travailleur autonome (#14)	7	3	3	0	0	0	0,0%	
	Total - Formation et Employabilité	673	330	193	78	7	130	44,8%	
		Répartition (%)	49,0%	28,7%	16,3%	1,5%	27,1%		
			77,7%		44,8%				

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

91 % étaient en formation et perfectionnement (mesure B)

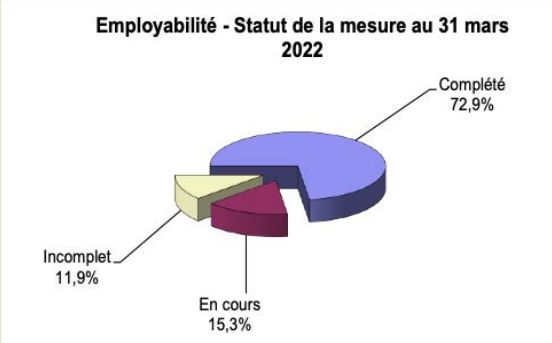
9 % en employabilité (mesure C)

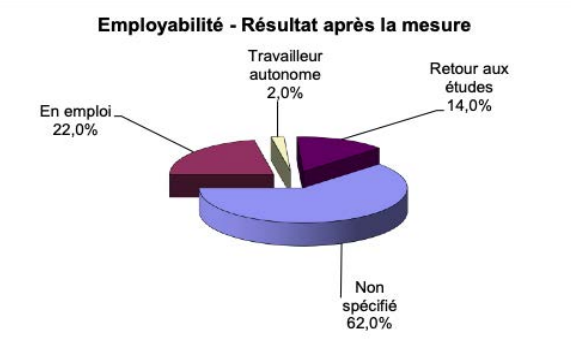




Formation

Le graphique Formation – Statut de la mesure au 31 mars 2022 indique que 77 % des mesures de formation étaient soit complétées, soit toujours en cours au 31 mars 2022, avec un taux de mesures incomplètes de 23 %. Le graphique Formation – Résultat après la mesure indique quant à lui qu'au moins 48 % des résultats étaient positifs (en emploi, retour aux études, travailleur autonome). Il importe de noter ici qu'aucun résultat ne fut entré pour 44 % des mesures, un pourcentage attribuable en grande partie au manque de ressources nécessaires pour effectuer un suivi systématique de la clientèle.





Employabilité

Ce qu'il ressort du graphique Employabilité – Statut de la mesure au 31 mars 2022 est que 88 % des mesures d'employabilité étaient soit complétées, soit toujours en cours au 31 mars 2022 avec un taux de mesures incomplètes de 12 %. Selon le graphique Employabilité – Statut après la mesure, au moins 38 % des résultats étaient positifs (en emploi, retour aux études, travailleur autonome). Il importe de noter ici qu'aucun résultat ne fut entré pour 62 % des mesures, un pourcentage attribuable en grande partie au manque de ressources nécessaires pour effectuer un suivi systématique de la clientèle.

Extraits des états financiers 2021-2022

Extraits des états financiers

Mot du directeur

Des organismes de toutes tailles et de tous types à travers le monde, ceux des Premières Nations y compris, ont été mis à rude épreuve durant les deux dernières années.

Aussi pénibles que fussent ces temps incertains et préoccupants, nous sommes heureux d'annoncer que la CDRHPNQ, soutenue par les communautés et le personnel régional, a fait preuve de force et de résilience devant ces défis.

Les grandes lignes :

— Les revenus globaux ont fortement augmenté en 2021-22, à raison de 35 % comparativement à l'année précédente. Ceci est dû à l'injection ponctuelle de sommes provenant du fonds de secours Covid dans les ententes PFCEA avec EDSC (6 069 246 $ pour l'entente régulière et 1 096 209 $ pour l'entente urbaine).
— Le budget de 6 069 246 $ en fonds de secours Covid de l'entente régulière a été entièrement alloué aux communautés membres.
— Les revenus retourneront à leur niveau habituel en 2022-23.
— La majeure partie de l'excédent accumulé (Note 10 des États financiers) est attribuable aux mesures et aux programmes urbains, moins utilisés durant la pandémie. Cependant, la reprise en force prévue de ces mesures et programmes, combinée à l'augmentation des taux d'allocation, de salaires et de déplacement, permettra au Bureau régional de retrouver les niveaux historiques à l'intérieur d'une période de deux ans. Il convient de noter que depuis toujours, lorsque les mesures et programmes sont exécutés dans des circonstances normales, le budget des programmes urbains se retrouve entièrement engagé à la fin de l'été de chaque année.
— Le Bureau régional reste déterminé à multiplier ses ententes de partenariats dans le but de faire parvenir le plus de fonds PFCEA possible aux communautés. De quelle façon? En tentant d'accroître ses Autres revenus au moyen des partenariats grandissants, dont les ententes à gérer génèrent des revenus supplémentaires. Une initiative en ce sens en 2021-22 fut de réduire le budget d'exploitation du Bureau régional, provenant des fonds PFCEA, de 1 942 899 $ (montant réservé demeuré fixe durant presque 10 ans) à 1 900 000 $.

MNP

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 2022, ainsi que l'état des résultats et de l'excédent accumulé, l'état de la variation des actifs financiers nets et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris un résumé des principales méthodes comptables.

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 2022, 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.

MNP S.E.N.C.R.L., s.r.l./LLP
1155, boulevard René-Lévesque Ouest, 23e étage, Montréal (Québec) H3B 2K2 1.888.861.9724 Tél. : 514.861.9724 Téléc. : 514.861.9446

PRAXITY™ Empowering Business Globally

MNP.ca

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.

Montréal (Québec)

Le 28 octobre 2022

MNP SENCRL, sr[1]

[1] CPA auditeur, permis de comptabilité publique nº A124849

MNP S.E.N.C.R.L./s.r.l./LLP

Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec

État de la situation financière

Au 31 mars 2022

	2022	*2021*
Actifs financiers		
Trésorerie	**5 292 302**	3 312 706
Apports à recevoir et débiteurs *(note 4)*	**1 316 703**	1 114 518
Taxes à la consommation à recevoir	**22 332**	9 553
Total des actifs financiers	**6 631 337**	4 436 777
Passifs financiers		
Créditeurs et charges à payer *(note 5)*	**1 026 043**	1 192 075
Produits reportés *(note 6)*	**819 250**	951 736
Total des passifs	**1 845 293**	2 143 811
Actifs financiers nets	**4 786 044**	2 292 966
Passifs éventuels *(note 7)*		
Engagements *(note 8)*		
Actifs non financiers		
Immobilisations corporelles *(note 9)*	**61 486**	44 431
Excédent accumulé *(note 10)*	**4 847 530**	2 337 397

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

Ghislain Picard
Digitally Signed by Ghislain Picard
2022-10-28 19:15:06:06 GMT

Grand chef

Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec

État des résultats et de l'excédent accumulé

Exercice clos le 31 mars 2022

	Tableaux	*Budget 2022 (note 15)*	*2022*	*2021*
Produits				
Emploi et Développement social Canada (note 11)		**29 026 243**	**29 026 243**	21 505 282
Services aux Autochtones Canada *(notes 11 et 16)*		**1 461 692**	**1 461 692**	1 889 218
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (note 11)		**2 009 127**	**2 009 127**	1 443 027
Pêches et Océans Canada		**30 000**	**30 000**	28 000
RÉSEAU de la communauté autochtone à Montréal		**144 764**	**144 764**	56 307
Divers		**15 400**	**142 468**	77 083
Cégep Marie-Victorin		**–**	**–**	65 997
Produit d'intérêts		**–**	**3 265**	5 189
Produits reportés de l'exercice précédent		**951 736**	**951 736**	408 689
Produits reportés de l'exercice considéré		**(819 250)**	**(819 250)**	(951 736)
Le Groupe Océan inc.		**38 675**	**38 675**	–
Remboursement de financement public		**–**	**–**	(28 657)
		32 858 387	**32 988 720**	24 498 399
Charges du programme				
Stratégie régulière en matière d'emploi et de formation	3	**1 964 472**	**1 964 472**	1 684 344
Stratégie urbaine en matière d'emploi et de formation	4	**5 345 109**	**5 345 102**	5 246 058
SAC – Connexion compétences	5	**–**	**–**	22 660
Autres mesures en matière d'emploi et de formation	6	**433 528**	**435 952**	267 960
Immobilisations	7	**26 578**	**26 578**	22 215
Total des charges *(Tableau 1)*		**7 769 687**	**7 772 104**	7 243 237
Excédent avant les paiements directement versés aux CSEF		**25 088 700**	**25 216 616**	17 255 162
Paiements versés directement aux CSEF		**(22 706 483)**	**(22 706 483)**	(16 272 426)
Excédent		**2 382 217**	**2 510 133**	982 736
Excédent accumulé à l'ouverture de l'exercice		**2 337 397**	**2 337 397**	1 354 661
Excédent accumulé à la clôture de l'exercice		**4 719 614**	**4 847 530**	2 337 397

10. Excédent accumulé

L'excédent accumulé est composé de ce qui suit :

	2022	*2021*
Stratégie urbaine – Trésor – Général		
Solde à l'ouverture de l'exercice	**1 016 564**	346 293
Excédent	**2 108 959**	670 271
	3 125 523	1 016 564
Stratégie urbaine – Autre		
Solde à l'ouverture de l'exercice	**110 382**	64 294
Excédent (déficit)	**(55 273)**	46 088
	55 109	110 382
Stratégie régulière – Trésor– Général		
Solde à l'ouverture de l'exercice	**89 602**	52 503
Excédent	**30 398**	37 099
	120 000	89 602

10. Excédent accumulé *(suite)*

	2022	*2021*
Autres		
Solde à l'ouverture de l'exercice	**847 259**	852 814
Excédent (déficit)	**6 375**	(5 555)
	853 634	847 259
Stratégie urbaine – FAE – Général		
Solde à l'ouverture de l'exercice	**273 590**	38 757
Excédent	**419 674**	234 833
	693 264	273 590
	4 847 530	2 337 397

11. Paiements de transfert

Pendant l'exercice, l'Organisme a comptabilisé les paiements de transfert suivants :

	De fonctionnement	***Reports et remboursements***	***2021***	*2020*
Paiements de transfert fédéraux				
Emploi et Développement social Canada	**29 026 243**	**–**	**29 026 243**	21 505 282
Pêches et Océans Canada	**30 000**	**–**	**30 000**	28 000
Services aux Autochtones Canada	**1 461 692**	**329 541**	**1 791 233**	1 555 500
	30 517 935	**329 541**	**30 847 476**	23 088 782
Paiements de transfert provinciaux				
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	**2 009 127**	**(197 055)**	**1 812 072**	1 205 041
	32 527 062	**132 486**	**32 659 548**	24 293 823

12. Dépendance économique

La Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec reçoit 88 % (88 % en 2021) de ses produits d'Emploi et Développement social Canada. La capacité de l'Organisme à poursuivre ses activités est tributaire des engagements financiers continus du gouvernement du Canada.

Commission de développement
des ressources humaines des
Premières Nations du Québec

First Nations Human
Resources Development
Commission of Quebec

Tewatohnhi'saktha Complex
P.O. Box 2010
Kahnawake, QC
J0L 1B0
reception@cdrhpnq.qc.ca
(450) 638-4171
https://www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca/