



Commission de développement
des ressources humaines des
Premières Nations du Québec

First Nations Human
Resources Development
Commission of Quebec



Rapport annuel

2022-2023

Rédaction

Gina Wylde, Émilie Blais, Jamie Houle et Maxime Auguste Wawanoloath, CDRHPNQ

Révision et traduction

Services linguistiques de la CDRHPNQ

Validation et approbation

Richard Jalbert, CDRHPNQ

Représentants des communautés membres de la CDRHPNQ

Graphisme

Amanda Ibarra

Terry Randy Awashish, CDRHPNQ

Source des photos

CDRHPNQ



Table des matières

4	Mot de la Direction générale		
5	Présentation de la CDRHPNQ	19	Services urbains
6	Énoncés fondamentaux	20	Services Québec : services d'aide à l'emploi
7	Structure de gouvernance	21	Jeunesse
		22	Reconnaissance et modèles autochtones
10	Offre de service	23	Forum régional Premières Nations et Inuits — Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine
11	Développement des capacités	24	Collaboration
11	Formation et ateliers		
11	Atelier sur le Guide de référence pour l'intégration et le maintien en emploi des Premières Nations	25	Communication et technologie de l'information
11	Initiative Focus	26	Image de marque
12	Agents de liaison au développement de la main-d'œuvre (ALDMO)	27	Projet Connectivité
14	Inclusion		
15	Services aux entreprises	28	Résultats
16	Guide de référence pour l'intégration et le maintien en emploi des Premières Nations	29	Résultats des participants (SDR)
17	Préemployabilité		
17	Assurance-emploi	33	Extraits des états financiers 2022-2023
18	Activités de représentation	34	Bilan financier
		35	Rapport des auditeurs indépendants
		36	État des résultats et de l'excédent accumulé
		36	État de la situation financière
		37	Notes complémentaires : excédent accumulé





Mot de la Direction générale

Chères et chers membres et partenaires,

Je suis ravi de vous présenter le rapport annuel pour l'exercice 2022-2023, une période marquée par de grands défis et des succès remarquables. Tout d'abord, je tiens à remercier chacun d'entre vous pour votre engagement constant et votre contribution à la réussite de notre organisation.

Au cours de cette année, nous avons poursuivi la réorganisation de nos effectifs, une initiative qui a exigé une vision stratégique, un travail d'équipe exceptionnel et une grande flexibilité. Je suis fier de dire que cet exercice s'est avéré être un succès, renforçant notre capacité à répondre aux besoins changeants de nos communautés membres et de nos clients tout en optimisant nos ressources internes.

Parallèlement, l'engagement soutenu de notre équipe a contribué à maintenir notre vitalité organisationnelle à un niveau élevé. Ensemble, nous avons cultivé un environnement de travail dynamique où la collaboration et la résilience sont encouragées.

Cette vitalité et cet esprit d'équipe nous ont d'ailleurs permis de sécuriser un financement important accordé par Emploi et développement social Canada dans le cadre du programme Fonds pour le partenariat et les compétences. L'enveloppe de 25 millions de dollars sur cinq ans servira à soutenir la croissance et l'expansion de nos programmes et initiatives et la mise en œuvre de la Stratégie globale pour l'employabilité autochtone. Cette réalisation témoigne de la confiance continue que nos partenaires et bailleurs de fonds placent en notre capacité à avoir un impact significatif dans notre domaine d'intervention.

Nos bonnes relations avec les différents niveaux gouvernementaux, nos commissions sœurs et les organisations régionales ont également été un pilier essentiel de notre succès. Grâce à un dialogue ouvert et constructif, nous avons pu influencer les décisions qui ont un impact direct sur notre travail, renforçant ainsi notre position en tant que leader de notre secteur.

Enfin, notre engagement envers un continuum de services de qualité, axé sur les besoins individuels et communautaires, demeure ferme. Nous sommes déterminés à fournir des services holistiques et adaptés à nos clients qui répondent à leurs besoins en matière d'employabilité, tout en favorisant leur autonomie et leur bien-être à long terme.

En conclusion, je tiens à exprimer ma profonde gratitude envers chaque membre de notre collectif, ainsi que nos partenaires et bailleurs de fonds, pour leur dévouement et leur soutien inébranlables. Ensemble, nous avons réalisé des progrès significatifs et je suis convaincu que, avec notre engagement continu et notre détermination collective, nous pouvons surmonter tous les défis à venir.

Richard Jalbert, directeur général



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.

Mision

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;

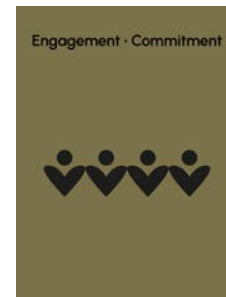


Capacité – Maintenir une culture d'efficacité et d'excellence par le développement des compétences et l'amélioration continue de la capacité organisationnelle;



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



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 ont lieu trois fois par année.





Comité exécutif

Avril 2022 à juin 2022

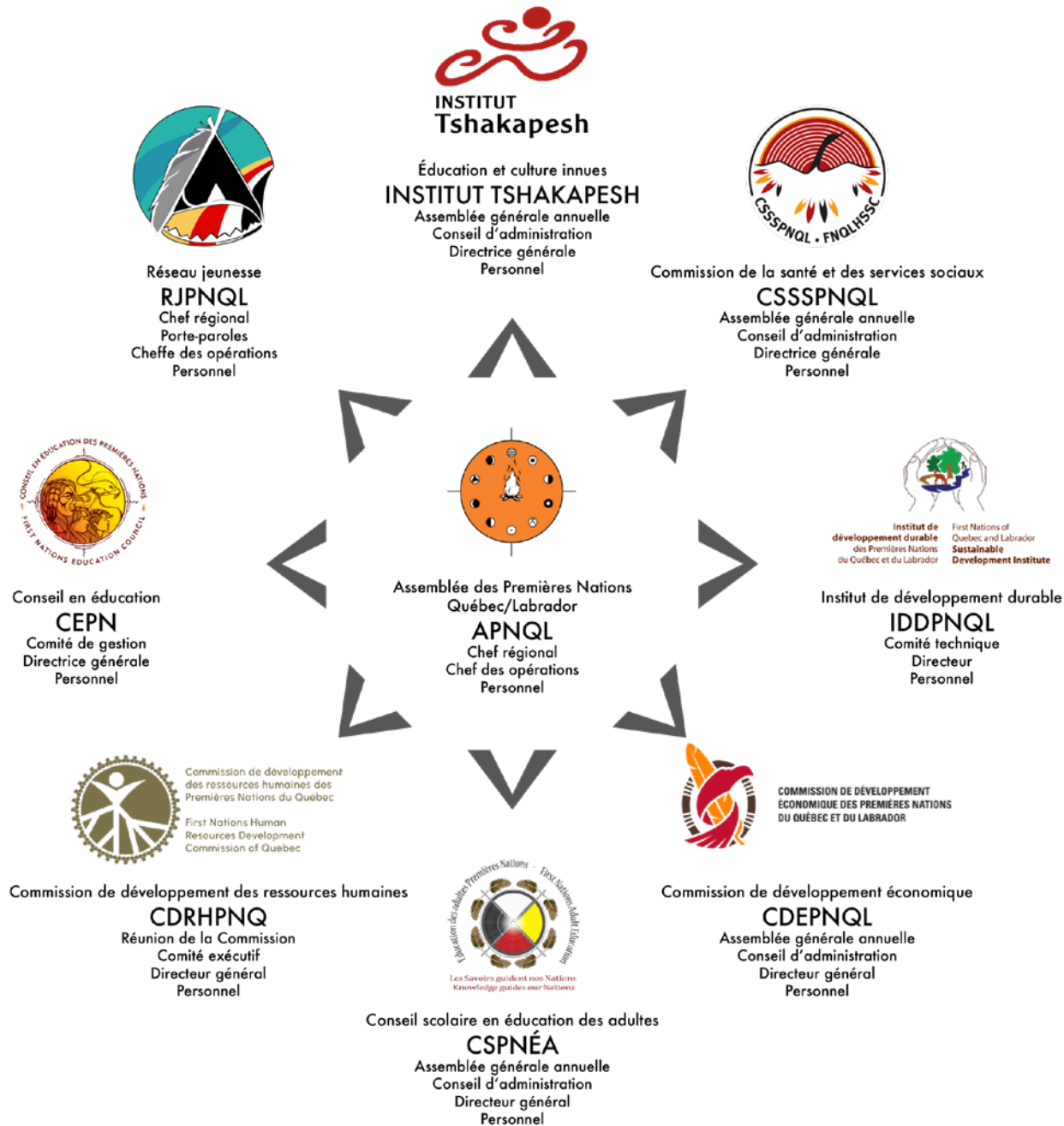
- Angie Marquis, Kahnawake
- Robert St-Onge, Pessamit
- Lorna Sook, Listuguj
- Vincent Jeannotte, Gespeg
- Johanne Bouchard, Essipit

Juin 2022 à mars 2023

- Angie Marquis, Kahnawake
- Marie-Christine Dubé, Première Nation Wolastoqiyik
- Lorna Sook, Listuguj
- Vincent Jeannotte, Gespeg
- Johanne Bouchard, Essipit

Comité de direction

- Richard Jalbert, directeur général
- Christopher Cote, directeur des finances
- Wanda Lafontaine, coordonnatrice du Service de soutien et partenariat
- Jamie Houle, coordonnatrice des services urbains
- Josiane Roussel, coordonnatrice des ressources humaines
- Pierre Jalbert, coordonnateur des technologies de l'information



COR de l'APNQL et organismes collaborateurs



●●●●●●●●

Offre de service



Développement des capacités

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 soutenir le développement des capacités du Collectif.

Formation et ateliers

Comme toujours, l'équipe du Bureau régional continue d'offrir les séances de formation suivantes en permanence et sur demande aux nouveaux employés et représentants :

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

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

À l'automne 2022, la CDRHPNQ a offert l'atelier sur le Guide à plus d'une trentaine d'employés provenant d'au moins douze CSEF de la Côte-Nord, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Ces rencontres, riches en échange, favorisaient le partage collectif des connaissances et d'outils provenant des communautés, de la main-d'œuvre et d'employeurs potentiels.

Initiative Focus

Pour répondre aux besoins exprimés dans le cadre de l'enquête Focus menée à l'automne 2021 auprès des 27 centres de service en emploi et formation sur communauté, le Bureau régional a mis en place les initiatives de formation et les ateliers suivants :

- Une autoformation (B12) de dix heures sur la suite Office;
- Les ateliers « **Brochette d'été** » sur les besoins en matière de service à la clientèle et de gestion des ressources humaines selon les thèmes suivants :
 - Les personnalités et la communication au travail
 - Outils RH et méthodes de travail
 - Mieux-être et bien-être en milieu de travail (collaboration avec la CSSSPNQL)



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

Les quinze agents ont consacré la majeure partie de l'année 2022 à se familiariser avec leur environnement et leur rôle, et à tisser des liens entre leur communauté et les représentants de Services Québec, mais également avec les établissements de formation et les entreprises de leur région. Avec le représentant de leur CSEF respectif, ils ont élaboré un plan d'action pour répondre aux besoins et aux objectifs de la communauté.

Ce plan incluait divers partenariats durables et des pratiques prometteuses pour le développement professionnel des membres des communautés, dont certains ont donné lieu à :

- La mise en place d'une formation aux adultes dans la communauté (une collaboration entre la Première Nation Barriere Lake et la Commission scolaire Western Québec).
- La création d'un emploi en soins de relève grâce à du financement reçu en vertu du principe de Jordan, pour fournir du répit à un client malade (une collaboration entre la Première Nation Barriere Lake et le Centre d'amitié autochtone de Maniwaki).
- L'organisation de la formation préparatoire à l'examen pour permettre à 10 membres de la communauté d'obtenir des cartes de compétence de la CCQ (une collaboration entre la communauté de Matimekush, le Centre Mitshapeu, l'école Kanatamat et la CCQ).
- La création de dix emplois en charpenterie-menuiserie qui a donné lieu à quatre embauches, desquelles trois personnes sont restées en emploi (un partenariat entre la communauté de Gesgapegiag et Habitations Mont Carleton)



- L'embauche de 19 personnes dans le cadre du projet Mamu Atussetau durant la saison touristique à Tadoussac grâce à la collaboration et aux diverses initiatives de création d'emploi et de recrutement de la communauté de Pessamit.
- Implication de l'ALDMO de Mashteuiatsh, à titre de personne-ressource en accompagnement, dans l'élaboration conjointe du Guide d'accompagnement pour les employeurs du secteur forestier par la communauté de Mashteuiatsh, la Chaire de leadership en foresterie autochtone et autres partenaires, qui a été lancé en mars 2023.
- La modification du programme DEP Transformation du bois en AEP, une initiative de Mashteuiatsh, Pessamit et Formabois, à laquelle l'ALDMO a participé.



Formation qualifiante « Préposé.e d'aide à domicile »

Certaines communautés, avec le concours de l'ALDMO, ont entrepris les démarches pour implanter le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) « Préposé.e d'aide à domicile » chez elles dans le cadre d'une collaboration entre la communauté, son centre de santé, ses organismes à but non lucratif, le CSMO-ÉSAC, MTESS et Services Québec.

À Kanesatake, trois préposés aux bénéficiaires ont obtenu la certification de compagnon et le projet se poursuivra en phase pilote en 2023-2024 pour former les apprentis.

Pour conclure, la nouvelle année sera déterminante pour les ALDMO, car ils mettront en œuvre plusieurs activités prévues dans leur plan d'action respectif, et continueront les activités suivantes :

- Démarches de la Première Nation Wolastoqiyik Wahsipekuk pour offrir de la formation sur mesure aux pêcheurs, et échanges avec le Cégep de La Pocatière pour répondre aux besoins émergents en matière de protection du patrimoine forestier (Gardien du territoire).
- Implantation du programme AEP en Charpenterie-menuiserie et offre de la formation à Matimekush-Lac John.
- Promotion de l'AEP Transformation du bois dans les communautés de Mashteuiatsh et de Pessamit pour attirer plus de candidats.
- Diffusion de l'information sur le marché du travail.
- Animation de l'atelier sur la sensibilisation en milieu de travail.





Inclusion

En collaboration avec le Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH), la CDRHPNQ a organisé entre juin et décembre 2022, une série d'ateliers interactifs nommés les Cercles de partage virtuels.

Sept sujets étaient au programme :

1. Comprendre le handicap (juin 2022) (collaboration avec le CRISPESH)
2. L'autoreprésentation et l'emploi (juillet 2022)
3. Les clientèles judiciairisées (septembre 2022)
4. Parlons motivation (octobre 2022)
5. Les effets des traumatismes et du stress toxique sur le corps et l'esprit (octobre 2022)
6. La communauté LGBTQ2+ (novembre 2022)
7. Dépendances et rétablissement (décembre 2022)

Cette activité a permis de sensibiliser davantage les employés de CSEF aux personnes en situation de handicap et aux personnes en situation de vulnérabilité, notamment grâce aux précieux témoignages d'invités issus des deux groupes.

Chaque cercle traitait d'un aspect théorique du sujet abordé, par exemple, la divulgation du handicap à l'employeur, le stress toxique, etc., et les participants en ont appris davantage sur des situations qui les concernent dans leur rapport aux clients, en plus de découvrir de meilleures pratiques, des trucs, des astuces et la terminologie à privilégier.

Moyenne de participants par cercle : 57 personnes.

Cette activité se poursuivra en 2023-2024 sous le thème de la préemployabilité.



Services aux entreprises

La CDRHPNQ a poursuivi ses efforts de sensibilisation à l'embauche autochtone auprès des entreprises québécoises, et a continué d'accompagner les partenaires actuels dans les activités suivantes :



Hydro-Québec

Participation au forum « Plus loin, tous ensemble » de l'entreprise en novembre 2022.

Poursuite des efforts pour adapter le processus interne de recrutement.



GCC

Début en août 2022 de la révision des processus internes de recrutement.

Organisation d'un atelier de sensibilisation pour les gestionnaires et les équipes de travail en décembre 2022.

Organisation d'une séance de recrutement en personne à Québec en février 2023.



Groupe Océan

Achèvement et mise en place du processus de dotation en main-d'œuvre autochtone.

Organisation et déroulement de l'activité de recrutement Premières Nations — GO, on recrute!, en septembre 2022, où un participant a été embauché comme matelot.

Ministère des Pêches et Océans Canada

Poursuite de l'entente avec le ministère et organisation d'une séance d'information sur le maintien en emploi destinée aux employés nouvellement embauchés en août 2022.

Remise à Wanda Lafontaine et Maïka Malec, par le ministère, du Prix d'Excellence du sous-ministre MPO, pour comportement exceptionnel et leurs réalisations axées sur les résultats au-delà des attentes pour leur travail dans le cadre du Projet recrutement, intégration et développement des employés autochtones au cours des deux dernières années.





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

2e édition revue et augmentée



Commission de développement
des ressources humaines des
Premières Nations du Québec

First Nations Human
Resources Development
Commission of Quebec

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

La CDRHPNQ avait publié la première édition du Guide en 2019. Cette publication, appréciée par les divers partenaires de la CDRHPNQ et au sein même de l'organisation, aborde une myriade de thématiques pour faciliter la communication entre les employeurs et les communautés. L'ouvrage a fait l'objet d'une révision complète en 2022-2023 par un comité formé d'employés et de représentants de la Commission.

Cet exercice a permis de bonifier le contenu pour y inclure :

- de nouvelles perspectives sur les pistes d'action en matière de sensibilisation aux réalités autochtones en milieu de travail;
- des statistiques et des exemples tirés du terrain permettent de brosser un portrait plus juste des membres des peuples autochtones et des façons de les intégrer adéquatement au marché du travail dans l'ensemble des secteurs d'activité;
- de plus ample information sur les barrières à l'emploi et des manières d'y remédier;
- une nouvelle section qui traite des biais et de la sécurisation culturelle.

La seconde édition aborde en détail les processus qui vont du recrutement au maintien en emploi des futurs employés autochtones. Il importe finalement de spécifier que cette nouvelle édition se place en concordance avec les réalités diverses consécutives à la pandémie de la COVID-19, en particulier en ce qui concerne la pénurie de main-d'œuvre et les besoins en matière de formation.





Préemployabilité

À travers les entrevues Focus, les représentants de CSEF ont exprimé à plusieurs reprises le besoin d'une formation en préemployabilité pour les conseillers en emploi qui accompagnent une clientèle qui rencontre des obstacles importants dans ses démarches d'emploi.

L'équipe du Bureau régional a souhaité en savoir plus et a organisé, le 28 février 2023, une journée de consultation sur la possible mise en place d'une telle formation.

Ce fut l'occasion pour tous de se prononcer et pour les CSEF qui ont développé des activités en la matière de donner des orientations au projet.

Assurance-emploi

L'équipe de l'assurance-emploi du Bureau régional et Service Canada misent sur la communication bidirectionnelle pour assurer un service efficace aux prestataires.

C'est dans cette optique qu'ils ont établi un calendrier pour offrir :

- Une séance de formation aux deux semaines, dès juillet 2022, comme remise à niveau sur les procédures internes ou à titre informatif sur les outils disponibles comme Mon dossier Service Canada (MDSC), etc.
- Une formation trimestrielle sur l'EDMT aux utilisateurs du système qui souhaitent rafraîchir leurs connaissances dès septembre 2022.



Activités de représentation

En juin 2022, la CDRHPNQ a présenté son offre de service au congrès du Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ) pour signifier l'intérêt de la communauté autochtone à travailler dans cette industrie et y augmenter les perspectives d'emploi de ses membres.

Les ALDMO ont également été présents dans des événements d'envergure :

- Atelier-conférence « Mamu, ensemble vers la réconciliAction » sur le développement de partenariats durables entre Autochtones et non-Autochtones;
- Colloque 2022 « Nouvelles stratégies de développement socio-économique pour, par et avec les Premières Nations » de la Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone et de la CDRHPNQ;
- Congrès Québec Mines + Énergie 2022.

La présence de la CDRHPNQ à de tels événements renforce sa visibilité et contribue à une représentation positive et juste des membres des peuples autochtones dans le domaine de l'emploi et de la formation. À long terme, ces activités servent à augmenter la participation des citoyens autochtones dans l'ensemble des secteurs du marché du travail.





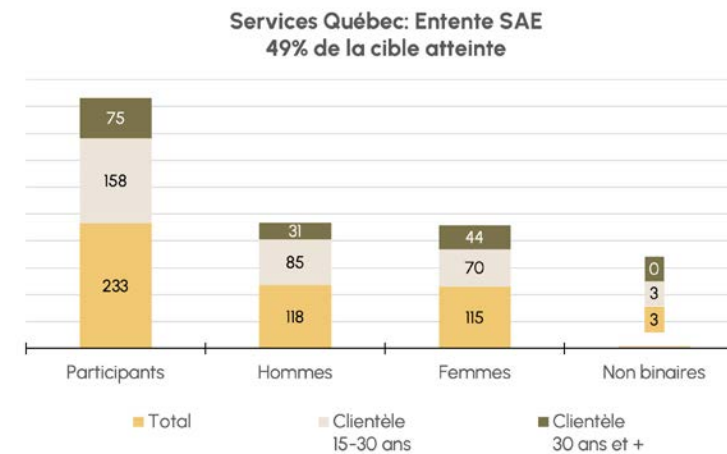
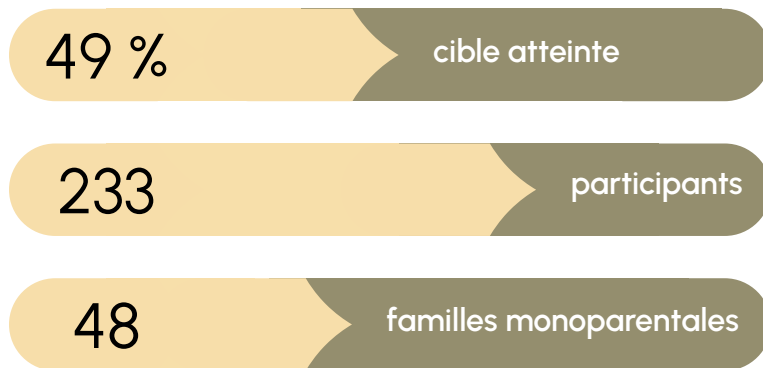
Services urbains

En 2022-2023, l'équipe des Services urbains a consacré ses efforts à la promotion des programmes et services de la CDRHPNQ et à la restructuration des ressources humaines pour bien répondre aux besoins de la clientèle. L'après-pandémie a mis en lumière le manque de services en préemployabilité, ce qui nous a incités à préparer un plan d'action pour l'année 23-24 afin d'y remédier. Les employés ont relevé avec brio les défis rencontrés durant cette période de changement. Les résultats en témoignent, ainsi que de l'énorme travail accompli dans les divers dossiers sous la responsabilité des Services urbains.



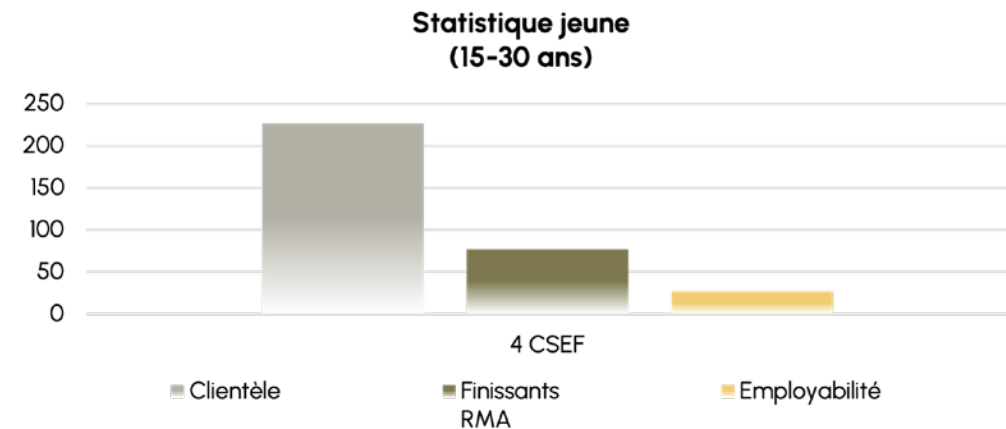
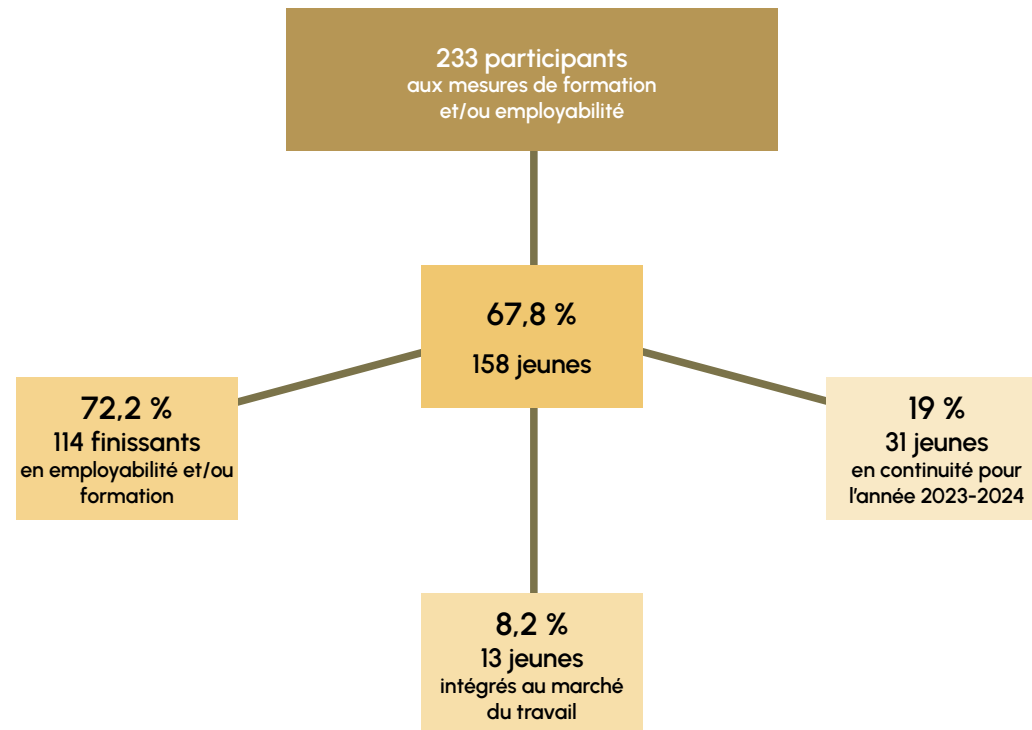
Services Québec : services d'aide à l'emploi

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 freinent l'intégration des Premières Nations sur le marché du travail. Malgré ces obstacles, les CSEF ont enregistré un taux de participation de 49 % par rapport à la cible annuelle. Parmi les 233 participants, 48 ont le statut de famille monoparentale.



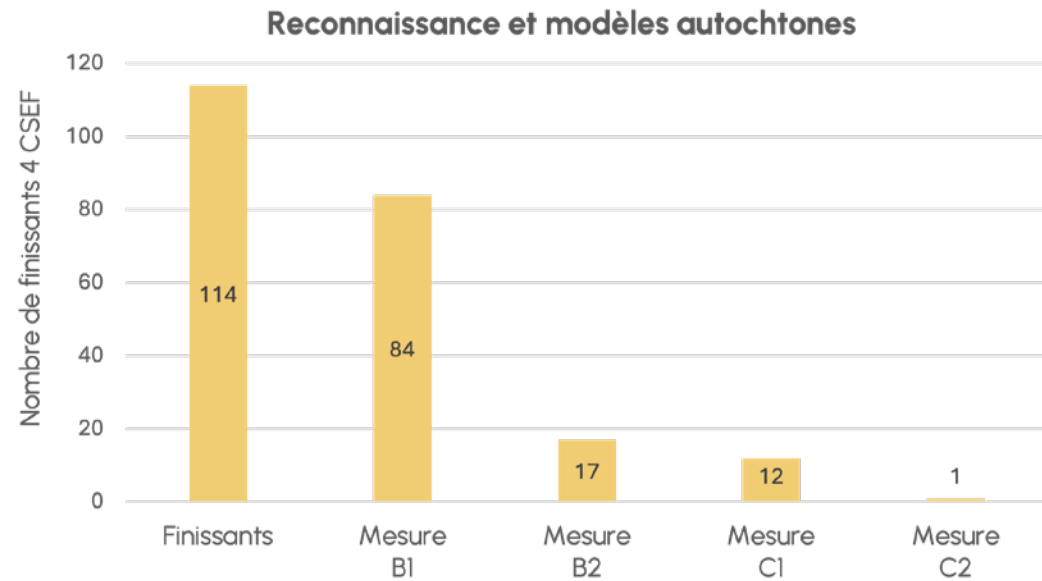
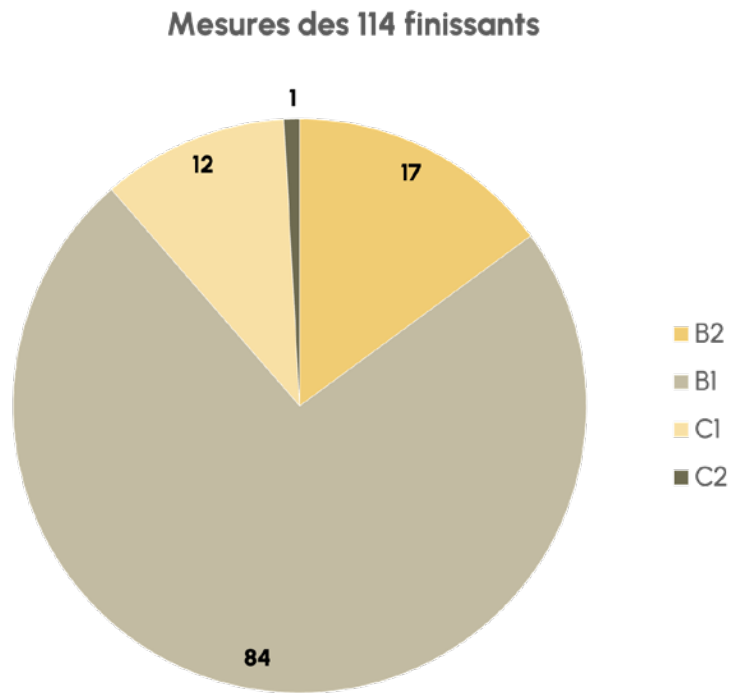
Jeunesse

Les jeunes représentent 67,8 % de la clientèle, soit 158 participants sur 233. Parmi les 158 clients, 114 participants (72,2 %) ont terminé leur mesure de formation et/ou d'employabilité et 13 jeunes (8,2 %) ont trouvé un emploi. Trente et un (19 %) poursuivent leur mesure en 2023-2024.



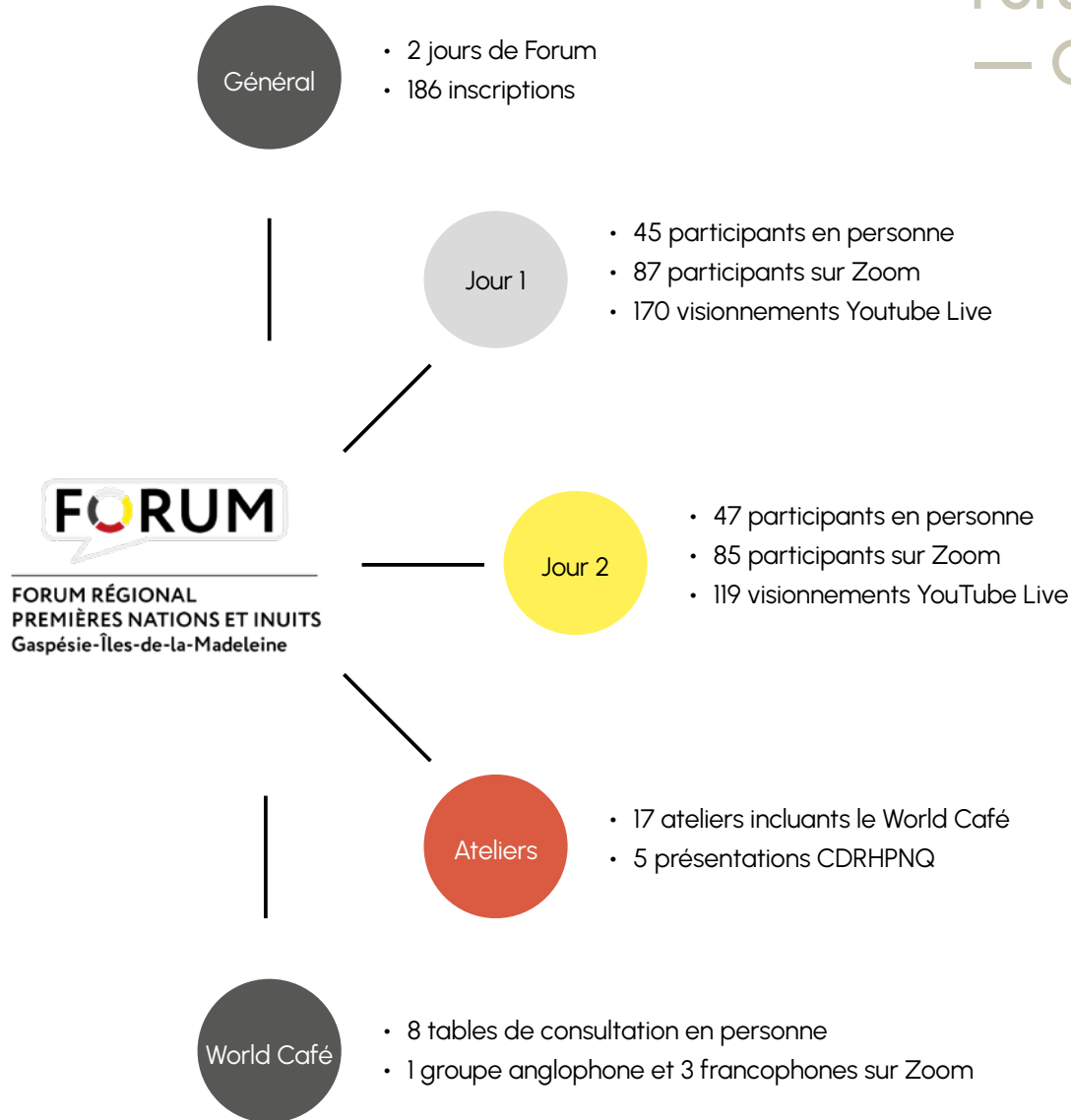
Reconnaissance et modèles autochtones

Nous avons souligné les accomplissements remarquables de 114 finissants dans leur parcours en employabilité.

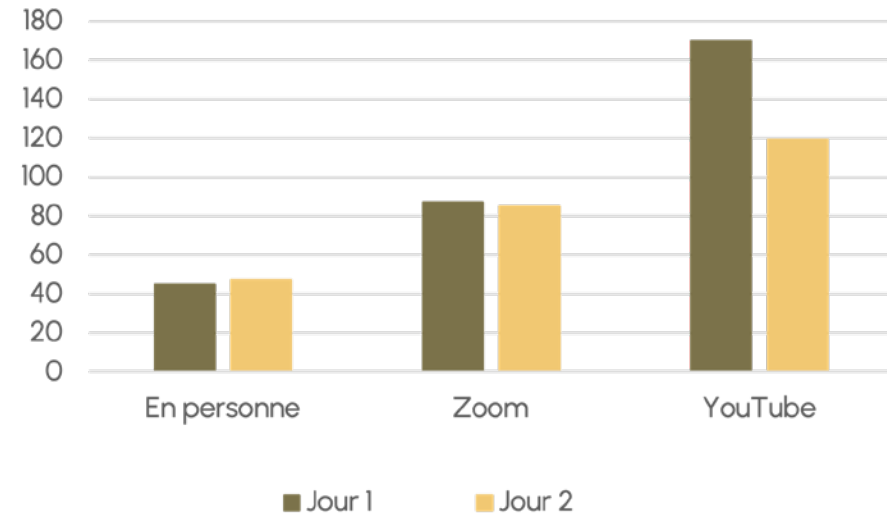


Forum régional Premières Nations et Inuits — Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine

La seconde édition du forum avait lieu les 15 et 16 mars 2023, à Gespeg. Les statistiques sur l'achalandage sont illustrées ci-dessous.



Participation au Forum PNI Gaspésie



Collaboration

Divers acteurs se sont regroupés pour créer des projets collaboratifs qui répondent aux besoins de la clientèle PN urbaine, avec l'objectif principal d'augmenter la participation active des membres des Premières Nations au marché du travail.

Travail entre les CSEF urbains et les communautés (présentation, besoins en formation, soutien, ateliers, etc.).



Projet Takuaimu – programme de réinsertion sociale (Centre d'amitié autochtone de Québec).



Atelier sur la gestion de la clientèle (six communautés innues (Pakua Shipi, Matimekosh, Ekuanitshit, Essipit, Nutashkuan et Unamen Shipu).



Plusieurs collaborations avec les établissements de formation pour la mise en place des plans d'action des clients.



Plusieurs collaborations avec les employeurs pour l'intégration et le maintien en emploi de la clientèle PNI.



Dix-sept rencontres avec Services Québec pour promouvoir nos programmes et services (directions régionales des régions administratives ainsi que les bureaux de Services Québec).





**Communications et technologies
de l'information**



Image de marque

Le processus de revitalisation de l'image de marque s'est poursuivi en 2022-2023. En mai 2022, l'embauche d'un designer graphique permet d'avancer les travaux sur l'identité graphique et le site Internet.

L'équipe des communications propose tout d'abord un nouveau logo que les pairs et le Comité exécutif ont accueilli avec enthousiasme. L'image souligne à la fois la famille et l'identité tandis que le personnage qui regarde devant, vers l'avenir, incarne la clientèle et les employés de la Commission. Cette nouvelle identité visuelle démontre en un coup d'œil la force de notre Collectif qui travaille ensemble pour le bien-être et le succès de chaque individu de Première Nation. En plus d'insuffler un vent de fraîcheur, la nouvelle image de marque contribue à repositionner la Commission comme leader en matière d'employabilité des Premières Nations.

Pour maintenir cette position, nous nous devons de rester à l'avant-garde du point de vue numérique. Pour ce faire et pour bien répondre aux besoins des utilisateurs et offrir une expérience client optimale, il allait de soi d'actualiser notre site Web.

Avec une interface intuitive, le site fournit de l'information sur le réseau des 31 centres de service en emploi et formation (CSEF) et sur les mesures et les services offerts. On y retrouve maintenant aussi la nouvelle section Offres d'emploi où les employeurs peuvent déposer leurs affichages et un espace virtuel dédié aux contenus médiatiques de la CDRHPNQ.

Comme le site est en constant développement pour toujours mieux répondre aux besoins du Collectif, des améliorations sont à prévoir dans les mois à venir.



Avant

Après



Projet Connectivité

Le déploiement du projet Connectivité s'est déroulé comme prévu et a été une réussite. En 2022-2023, la suite du projet consistait, pour l'équipe des TI, à accompagner les représentants dans l'exploration et l'utilisation de ces nouvelles ressources. Les retombées positives de cette initiative se font déjà ressentir. En effet, on observe une amélioration des communications entre les communautés et la CDRHPNQ.





Résultats



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 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 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 2022-2023.

CDRHPNQ / CSEF locaux (27)

Résultats par interventions
Année financière 2022-2023
Fonds PFCEA (FRC + FAE)

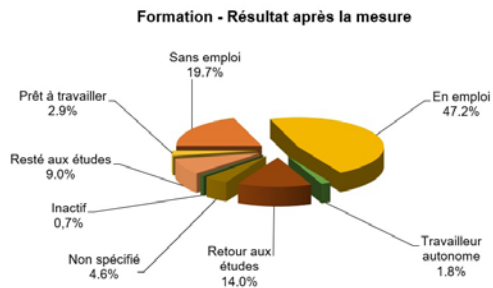
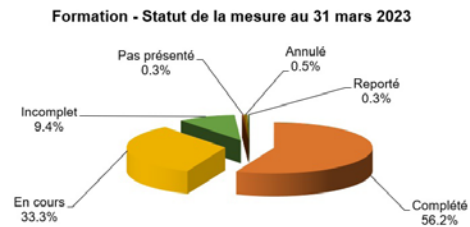
Interventions	Statut de la mesure au 31 mars 2022				Résultats positifs après la mesure				Résultats positifs (%)
	S	T	U	V	W	X	Y	Z	
	Nombre	Complétée	En cours	Incomplète	Employé	Travailleur autonome	Retour aux études	Resté aux études	(V+W+X+Y)/(S-U)
Aide et conseil									
(A1) Recherche et exploration de carrières (#1)	5	4	1	0					
(A2) Évaluation diagnostique (#2)	13	12	0	1					
(A2) Counseling d'emploi (#3)	172	166	6	0					
(A2) Stratégie de préparation à la recherche d'emploi (#15)	19	14	4	1					
(A2) Mesures d'aide au début d'un emploi (#16)	65	58	3	3					
(A2) Diriger vers un employeur (#17)	0	0	0	0					
(A2) Diriger vers d'autres agences (#19)	5	1	2	1					
(A2) Développement pré-carrière (#20)	10	8	2	0					
Total - Aide et conseil	289	263	18	6					
Formation									
(B1) Formation professionnelle - Certificat (#9)	346	185	129	27	115	8	14	11	68.2%
(B1) Formation professionnelle - Grade universitaire (#11)	67	45	20	1	16	0	12	5	70.2%
(B1) Formation professionnelle - Apprentissage (#12)	120	56	58	4	29	5	5	10	79.0%
(B1) Formation professionnelle - Diplôme (#13)	544	255	243	42	158	5	29	17	69.4%
(B2) Développement des compétences - Compétences ess. (#4)	217	148	52	17	55	0	22	59	82.4%
(B2) Développement des compétences - Formation générale (#5)	416	229	101	80	111	1	99	14	71.4%
(B2) Form. prof. spécialisée - Prog. reconnu par l'industrie (#10)	221	168	40	11	137	5	4	3	82.3%
Employabilité									
(C1) Exp. de travail - Partenariats pour la création d'emplois (#6)	252	90	161	1	44	0	13	2	64.8%
(C1) Expérience de travail - Subvention salariale (#7)	293	212	61	18	141	6	22	0	72.8%
(C1) Expérience de travail - Emploi étudiant (#8)	448	402	41	3	29	2	297	57	94.6%
(C1) Mesures d'aide au maintien en emploi (#18)	252	90	161	1	29	0	4	0	36.3%
(C2) Travailleur autonome (#14)	65	45	17	3	4	40	0	0	91.7%
Total - Formation et Employabilité	3241	1925	1084	208	868	72	521	178	76.0%
Répartition (%)		59.4%	33.4%	6.4%	40.2%	3.3%	24.2%	8.3%	
		99.3%			76.0%				



Résultats des participants (SDR)

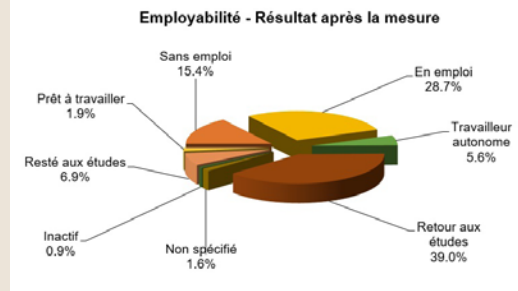
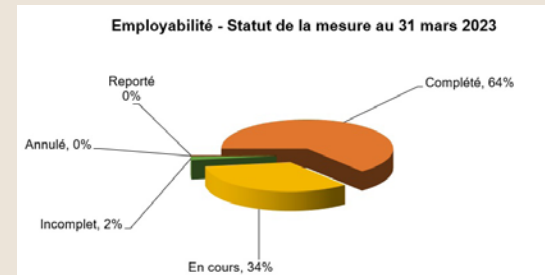
Formation

Le graphique Formation — Statut de la mesure au 31 mars 2023 indique que 90 % des mesures de formation étaient soit complétées, soit toujours en cours au 31 mars 2023, avec un taux de mesures incomplètes de 9 %. Le graphique Formation — Résultat après la mesure indique quant à lui qu'au moins 63 % des résultats étaient positifs (en emploi, retour aux études, travailleur autonome). Il importe de noter ici qu'aucun résultat ne fut entré pour 5 % 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 2023 est que 98 % des mesures d'employabilité étaient soit complétées, soit toujours en cours au 31 mars 2023 avec un taux de mesures incomplètes de 2 %. Selon le graphique Employabilité — Statut après la mesure, au moins 73 % des résultats étaient positifs (en emploi, retour aux études, travailleur autonome). Il importe de noter ici qu'aucun résultat ne fut entré pour 2 % des mesures, un pourcentage attribuable en grande partie au manque de ressources nécessaires pour effectuer un suivi systématique de la clientèle.



Résultats des participants (SDR)

CDRHPNQ / CSEF Urbains (4)

Résultats par interventions
Année financière 2022-2023
Fonds PFCEA (FRC + FAE)

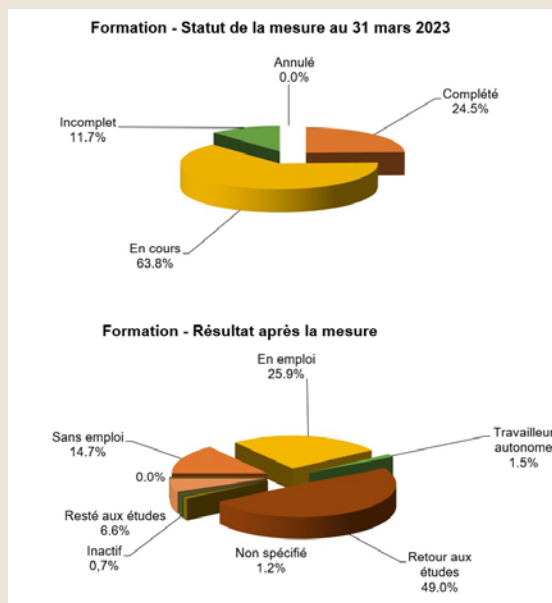
		Statut de la mesure au 31 mars 2023				Résultats positifs après la mesure				Résultats positifs (%)
		S	T	U	V	W	X	Y	Z	
Interventions		Nombre	Complété	En cours	Incomplète	Employé	Travailleur autonome	Retour aux études	Resté aux études	(V+W+X+Y)/(S-U)
Aide et conseil	(A1) Recherche et exploration de carrières (#1)	0	0	0	0					
	(A2) Évaluation diagnostique (#2)	0	0	0	0					
	(A2) Counseling d'emploi (#3)	0	0	0	0					
	(A2) Stratégie de préparation à la recherche d'emploi (#15)	0	0	0	0					
	(A2) Mesures d'aide au début d'un emploi (#16)	0	0	0	0					
	(A2) Diriger vers un employeur (#17)	0	0	0	0					
	(A2) Diriger vers d'autres agences (#19)	0	0	0	0					
	(A2) Développement pré-carrière (#20)	0	0	0	0					
Total - Aide et conseil		0	0	0	0					
Formation	(B1) Formation professionnelle - Certificat (#9)	137	30	91	0	21	4	11	2	82.6%
	(B1) Formation professionnelle - Grade universitaire (#11)	1	0	1	0	0	0	0	0	0.0%
	(B1) Formation professionnelle - Apprentissage (#12)	141	30	103	8	26	0	7	0	86.8%
	(B1) Formation professionnelle - Diplôme (#13)	2	0	2	0	0	0	0	0	0.0%
	(B2) Développement des compétences - Compétences ess. (#4)	61	18	32	11	2	0	19	1	75.9%
	(B2) Développement des compétences - Formation générale (#5)	314	75	184	55	17	0	87	5	83.8%
(B2) Form. prof. spécialisée - Prog. reconnu par l'industrie (#10)	9	6	1	2	1	0	3	0	50.0%	
Employabilité	(C1) Exp. de travail - Partenariats pour la création d'emplois (#6)	8	1	7	0	1	0	0	0	100.0%
	(C1) Expérience de travail - Subvention salariale (#7)	24	5	16	3	4	1	0	0	62.5%
	(C1) Expérience de travail - Emploi étudiant (#8)	20	2	17	1	0	0	3	0	100.0%
	(C1) Mesures d'aide au maintien en emploi (#18)	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
	(C2) Travailleur autonome (#14)	18	4	14	0	0	3	0	0	75.0%
Total - Formation et Employabilité		735	171	468	80	72	8	130	8	81.6%
Répartition (%)			23.3%	63.7%	10.9%	27.0%	3.0%	48.7%	3.0%	
			97.8%			81.6%				



Résultats des participants (SDR)

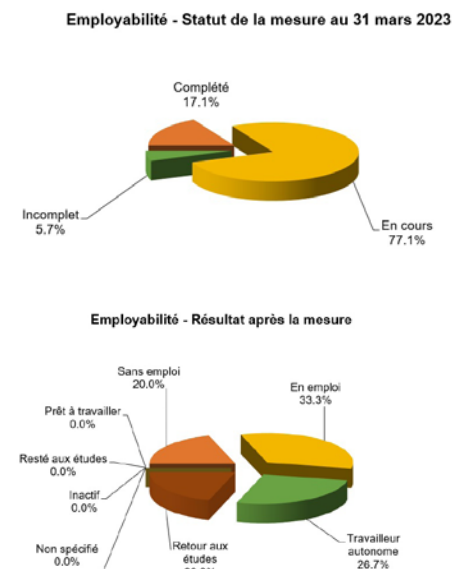
Formation

Le graphique Formation — Statut de la mesure au 31 mars 2023 indique que 88 % des mesures de formation étaient soit complétées, soit toujours en cours au 31 mars 2023, avec un taux de mesures incomplètes de 12 %. Le graphique Formation — Résultat après la mesure indique quant à lui qu'au moins 76 % des résultats étaient positifs (en emploi, retour aux études, travailleur autonome). Il importe de noter ici qu'aucun résultat ne fut entré pour 1 % 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 2023 est que 94 % des mesures d'employabilité étaient soit complétées, soit toujours en cours au 31 mars 2023 avec un taux de mesures incomplètes de 6 %. Selon le graphique Employabilité — Statut après la mesure, au moins 80 % des résultats étaient positifs (en emploi, retour aux études, travailleur autonome).





Extraits des états

financiers 2022-2023



Bilan financier

Conformément au plan biennal de reprise post-pandémie de la CDRHPNQ, l'exercice 2022-2023 a été la première année au cours de laquelle des mesures graduées ont été mises en œuvre pour reprendre les opérations normales et ramener les soldes de fin d'année à leurs niveaux historiques.

Malgré les nombreux défis posés par la pandémie, le Collectif de la CDRHPNQ est resté déterminé à réaliser ces importants objectifs.

Les grandes lignes :

- L'exercice 2022-2023 a été le dernier pour lequel les ententes PFCEA prévoyaient des fonds supplémentaires pour tenir compte de l'inflation et du coût de la vie. Bien que la CDRHPNQ leur a présenté des études et des preuves irréfutables des limites et des effets néfastes de la non-prise en compte du coût annuel de la vie et du facteur d'inflation, nous poursuivons nos efforts auprès d'EDSC, de SAC et des autres bailleurs de fonds pour leur faire reconnaître ce droit élémentaire, équitable, éthique et logique. Il convient de noter que le fait de devoir faire plus avec moins entraîne inévitablement une diminution du nombre de mesures traitées et, par conséquent, affecte négativement nos résultats.
- Les mesures urbaines pour la formation et l'emploi ont augmenté considérablement au cours de la première année suivant la fin de la pandémie. Combiné à l'augmentation des taux d'allocation, de salaires et de déplacement, l'excédent accumulé du PFCEA urbain a diminué de 49 %. Comme tout indique qu'un nombre similaire de mesures sera administré au cours de l'exercice suivant, les soldes restants devraient être ramenés à zéro d'ici à la fin de l'exercice 2023-2024.
- Il est prévu d'injecter la totalité du montant reporté du FRC régulier, soit 577 017 dollars, dans le modèle d'allocation budgétaire afin de le distribuer aux communautés en 2023-2024.



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 2023, 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 2023, 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



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 influencer 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 4 mars 2024

MNP SENCRL, s.r.l.¹

¹ CPA auditeur, permis de comptabilité publique n° A124849



**Commission de développement
des ressources humaines
des Premières Nations du Québec**
État de la situation financière
Au 31 mars 2023

	2023	2022
Actifs financiers		
Trésorerie	12 865 807	5 292 302
Apports à recevoir et débiteurs (note 4)	5 056 124	1 316 703
Taxes à la consommation à recevoir	46 430	22 332
Total des actifs financiers	17 968 361	6 631 337
Passifs financiers		
Créditeurs et charges à payer (note 5)	1 801 979	1 026 043
Produits reportés (note 6)	12 352 797	819 250
Total des passifs	14 154 776	1 845 293
Actifs financiers nets	3 813 585	4 786 044
Passifs éventuels (note 7)		
Engagements (note 8)		
Actifs non financiers		
Immobilisations corporelles (note 9)	253 488	61 486
Excédent accumulé (note 10)	4 067 073	4 847 530

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



Grand chef

Les notes ci-jointes font partie intégrante des présents états financiers.

1

**Commission de développement
des ressources humaines
des Premières Nations du Québec**
État des résultats et de l'excédent accumulé
Exercice clos le 31 mars 2023

	Tableaux	Budget 2023 (note 15)	2023	2022
Produits				
Emploi et Développement social Canada (note 11)	31 929 655	31 929 655	29 026 243	
Services aux Autochtones Canada (notes 11 et 16)	4 362 940	4 362 940	1 461 692	
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (note 11)	3 081 350	3 081 350	2 009 127	
Pêches et Océans Canada	-	-	30 000	
RÉSEAU de la communauté autochtone à Montréal	-	-	144 764	
Divers	-	228 030	142 468	
Produit d'intérêts	-	190 379	3 265	
Le Groupe Océan inc.	-	-	38 675	
Remboursement de financement	(987 383)	(987 383)	-	
Produits reportés de l'exercice précédent	819 250	819 250	951 736	
Produits reportés de l'exercice considéré	(12 352 797)	(12 352 797)	(819 250)	
	26 853 015	27 271 424	32 988 720	
Charges du programme				
Stratégie régulière en matière d'emploi et de formation	3	1 664 820	1 664 820	1 964 472
Stratégie urbaine en matière d'emploi et de formation	4	7 973 643	7 973 641	5 345 102
Autres mesures en matière d'emploi et de formation	6	2 229 237	2 348 846	435 952
Immobilisations	7	92 133	92 133	26 578
Total des charges (Tableau 1)		11 959 833	12 079 440	7 772 104
Excédent avant les paiements directement versés aux CSEF		14 893 182	15 191 984	25 216 616
Paiements versés directement aux CSEF		(15 972 441)	(15 972 441)	(22 706 483)
Excédent (déficit)		(1 079 259)	(780 457)	2 510 133
Excédent accumulé à l'ouverture de l'exercice		4 847 530	4 847 530	2 337 397
Excédent accumulé à la clôture de l'exercice		3 768 271	4 067 073	4 847 530

Les notes ci-jointes font partie intégrante des présents états financiers.

**Commission de développement
des ressources humaines
des Premières Nations du Québec**
Notes complémentaires
Exercice clos le 31 mars 2023

10. Excédent accumulé

L'excédent accumulé est composé de ce qui suit :

	2023	2022
Stratégie urbaine – FRC – Général		
Solde à l'ouverture de l'exercice	3 125 523	1 016 564
Excédent (déficit)	(1 186 150)	2 108 959
	1 939 373	3 125 523
Stratégie urbaine – Autre		
Solde à l'ouverture de l'exercice	55 109	110 382
Excédent (déficit)	14 404	(55 273)
	69 513	55 109
Régulier – FRC – Général		
Solde à l'ouverture de l'exercice	120 000	89 602
Excédent	457 017	30 398
	577 017	120 000

10. Excédent accumulé (suite)

	2023	2022
Autres		
Solde à l'ouverture de l'exercice	853 634	847 259
Excédent	627 536	6 375
	1 481 170	853 634
Stratégie urbaine – FAE – Général		
Solde à l'ouverture de l'exercice	693 264	273 590
Excédent (déficit)	(693 264)	419 674
	-	693 264
	4 067 073	4 847 530





Commission de développement
des ressources humaines des
Premières Nations du Québec

First Nations Human
Resources Development
Commission of Quebec

