RAPPORT ANNUEL 2016-2017

COMMISSION DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC

TABLE DES MATIÈRES

1. **Mot du Directeur général** **3**
2. **Introduction** **4**
3. **Obstacle et enjeux** **5**
4. **Réalisations notables** **7**
5. **Résultats** **15**

5.1 Résultats des participants 15
5.2 Résultats partenariaux 25
5.3 Résultats financiers 33
5.4 Résultats globaux du FEPN 36
5.5 Portraits et succès provenant des points de service 43
5.6 Fiches de suivi des objectifs organisationnels 59

6. **Résolution de la CDRHPNQ** **96**

ÉTATS FINANCIERS VÉRIFIÉS CONSOLIDÉS

ANNEXE A : Tableaux des produits et des charges
ANNEXE B : États des revenus et dépenses (SFCEA et PCC)

1. MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

L'année 2016-17 est une année toute spéciale pour la Commission, qui a célébré ses 20 années d'existence lors d'une magnifique cérémonie en octobre 2016.

Nous sommes privilégiés d'avoir pu souligner tout le chemin parcouru depuis les débuts de la CDRHPNQ, en 1996, des *Chemins de la réussite* à la *SFCEA*, mais aussi de marquer la route qu'il nous reste à suivre pour assurer une meilleure qualité de vie aux citoyens de Premières Nations.

Nos employés, nos membres, nos partenaires, nos collaborateurs et notre clientèle ont déployé beaucoup d'énergie et de passion pour assurer le succès de cet événement et pour réaliser tous les projets structurants et les activités mobilisatrices qui ont marqué l'année 2016-17.

Nous sommes fiers des progrès accomplis dans plusieurs dossiers d'importance, notamment les actions prises pour que la nouvelle stratégie en emploi et formation réponde aux besoins réels des Premières Nations, les avancées pour faire entériner la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits, ainsi que l'obtention de fonds supplémentaires grâce à la signature de nombreuses ententes partenariales.

Des efforts considérables ont également été investis pour surmonter les défis et les obstacles rencontrés, dont les relations difficiles avec Service Canada, région du Québec; les impacts de l'inflation et de l'accroissement de la démographie qui accélèrent l'épuisement des fonds des communautés et les nombreux obstacles à l'emploi, pour ne citer que quelques exemples.

Des actions fortes ont été entreprises pour faire reconnaître par le gouvernement du Canada le droit à l'autodétermination de la Commission, comme consenti par la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Les plus hautes instances du gouvernement ont été mobilisées pour que des changements porteurs pour les Premières Nations soient apportés dans un avenir rapproché.

La Commission tente ainsi de susciter l'action et des efforts collectifs pour réussir à développer la main-d'œuvre autochtone au Québec et ainsi offrir une vie meilleure à nos Peuples, aujourd'hui et pour les générations futures.

Bonne lecture !

Ralph Cleary
Directeur général

2. INTRODUCTION

Le rapport annuel 2016-17 tente de résumer une centaine de milliers d'heures de travail et d'engagement des employés, de membres, de partenaires et des collaborateurs.

Plusieurs nouveautés ont été ajoutées au Rapport pour le rendre plus dynamique, imagé et personnalisé, notamment le mot d'accueil, du DG, une section sur les obstacles et les enjeux rencontrés, ainsi que les portraits et succès provenant des points de service.

Et, comme par le passé, on trouvera un aperçu des réalisations notables, un sommaire des activités, des projets et des événements marquants par dossier, le suivi des résultats, ainsi que les états financiers vérifiés consolidés pour 2016-17.

Ce rapport, vous permettra de constater le profond engagement des employés de la Commission envers notre cause, notre mission, nos membres, nos partenaires et nos collaborateurs, dont nous sommes très fiers.

AU SERVICE DES 11 NATIONS – 11 PORTRAITS DE RÉUSSITES PROFESSIONNELLES

L'approche que privilégie la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) est basée sur les principes cadres suivants:

1. En tant que Commission régionale de l'APNQL, la CDRHPNQ a le mandat:
   a) D'administrer les ententes de l'APNQL en matière d'emploi et de formation;
   b) De développer la main-d'œuvre et le marché du travail des Premières Nations au Québec; et
   c) D'étendre son offre de service (programmes, services, soutien, financement) à l'ensemble de ses communautés membres, incluant leurs populations hors communautés, ainsi qu'à l'ensemble des citoyens autochtones vivant en milieu urbain.
2. La CDRHPNQ est un collectif composé des communautés de Premières Nations qui s'associent en vue de:
   a) Partager des ressources;
   b) Mettre en commun leurs défis et solutions;
   c) Harmoniser leurs pratiques;
   d) Coordonner leurs efforts de développement entre elles ainsi qu'avec les autres secteurs d'activité (éducation, développement social, développement économique, etc.);
   e) Collaborer et s'engager ensemble dans des initiatives d'envergure;
   f) Accroître leur pouvoir de négociation vis-à-vis les bailleurs de fonds; et
   g) Se positionner favorablement auprès des autres acteurs du marché du travail.
3. Les orientations de la CDRHPNQ sont définies collectivement par les représentants des communautés membres, par voie de consensus, lors d'assemblées délibérantes.
4. La CDRHPNQ respecte et honore les décisions politiques des gouvernements de Premières Nations (conseils de bande, conseils de nations, Assemblée des Chefs de l'APNQL et Assemblée des Chefs de l'APN).

3. OBSTACLES ET ENJEUX

Les relations avec Service Canada, région du Québec, se sont détériorées au cours des années, passant de la cogestion à la prise en charge durant les *Chemins de la réussite*, les *Ententes bilatérales régionales* et la SDRHA, pour se transformer progressivement, durant la mise en œuvre de la SFCEA, en une relation de surveillance ponctuée par les nombreuses décisions unilatérales de Service Canada, et dépourvue de l'esprit de collaboration qui prévalait dans les premières stratégies fédérales en emploi et formation

Ce n'est ni le libellé des ententes ni le contexte politique qui ont causé ce changement, mais bien l'interprétation et l'attitude des individus en place, qui n'ont pas été mis au fait de la valeur historique et de l'importance de la relation qui leur était confiée. Leur manque de connaissances et de compétences culturelles, ainsi que leur incompréhension des réalités locales, urbaines et régionales des communautés de Premières Nations sont préoccupants.

Malgré les efforts qui ont été faits pour les amener à comprendre l'origine et la nature de la relation qui lie le Canada aux Premières Nations, et à adapter leur approche en conséquence, ce sont plutôt l'ingérence et l'inflexibilité qui teintent les questions, les commentaires et les demandes soumises par Service Canada, région du Québec à la CDRHPNQ.

Forte de ces constats, la CDRHPNQ a mandaté une firme d'avocats pour réaliser une étude comparative des attentes et des conditions relatives à la reddition de compte des ententes conclues entre les gouvernements du Canada et du Québec et celles conclues entre Canada et l'APNQL. Cette étude illustre sans équivoque une domination politique et juridique à l'endroit des Premières Nations, puisqu'il y a un rapport de subordination manifeste et de nombreux contrôles, contrairement aux ententes Canada-Québec.

Notamment, Service Canada procède à une surveillance exagérée des données financières et des exigences des ententes, alors que la Commission fait preuve de diligence en faisant vérifier annuellement ses états financiers par une firme reconnue d'audits financiers.

Service Canada est inéquitable dans sa relation avec les communautés de Premières Nations, comparativement à celles qu'il entretient avec le Québec. Depuis 1999, les montants octroyés n'ont pas été augmentés, alors que les besoins et le coût de la vie haussent continuellement. En l'absence d'indexation annuelle des budgets, l'inflation et la croissance démographique handicapent lourdement la capacité financière de la Commission.

Service Canada n'a que peu de considération pour les besoins et les réalités de la Commission et des communautés Premières Nations. Depuis 2015, l'entente est reconduite annuellement, au lieu d'être renouvelée à plus long terme, ce qui empêche la

Commission de planifier adéquatement ses activités et ses opérations. De plus, chaque année, la prolongation de l'entente n'est confirmée que quelques semaines avant l'échéance, ce qui crée énormément d'incertitude.

Service Canada manque aussi d'équité et de sensibilité envers les communautés de Premières Nations en rendant des fonds disponibles pour certaines communautés seulement. Service Canada oblige les communautés de Premières Nations à se concurrencer pour obtenir des fonds dont elles ont toutes grandement besoin.

EDSC développe également des programmes unilatéralement sans tenir compte des particularités locales et régionales, et des différences et spécificités propres à chacune des communautés. Cette déconnexion favorise grandement l'échec de ces programmes, même si tous les efforts sont investis par la Commission pour contribuer à leur réussite. De la même façon, EDSC élimine certains programmes sans aucune consultation et ne les remplace pas, comme ce fut le cas avec le FEPN qui fut éliminé sans égard aux arguments présentés par la Commission.

Service Canada a aussi refusé des dépenses additionnelles de programmation pour le SSAMTA pour 2016-17, malgré les solides arguments apportés lors du dialogue de mi-année pour démontrer qu'il est nécessaire pour la Commission d'en poursuivre le développement.

En ne reconnaissant pas la Commission comme une entité autonome et responsable, Service Canada faillit à ses obligations d'établir une relation de confiance, de respect et de collaboration. Une réunion a donc été organisée avec la sous-ministre adjointe de Service Canada, région du Québec, Mme Claire Caloren, pour lui exposer des exemples de situations préoccupantes avec son personnel et pour lui soumettre le « Protocole d'entente CDRHPNQ-Service Canada, Qc » en vue d'améliorer la relation.

Service Canada, région du Québec, est tenu d'établir une relation de nation à nation en considérant la Commission comme un entité autonome, responsable et redevable aux Chefs, d'enrayer le racisme systémique en établissant les mêmes règles pour les ententes signées avec les Premières Nations que celles avec le Québec, de s'assurer que le personnel de Service Canada connaisse et comprenne l'histoire des Premières Nations et leur droit à l'autodétermination et de reconnaître les modes de gouvernance et de contrôle de l'ensemble des institutions de l'APNQL.

Avec ce Protocole d'entente, la Commission souhaite avant tout retrouver la relation partenariale de confiance qu'elle a déjà eue avec Service Canada au bénéfice du collectif de la CDRHPNQ.

4. RÉALISATIONS NOTABLES

Si la vigueur d'une organisation se mesure aux progrès qu'elle accomplit dans la collaboration et la persévérance, la CDRHPNQ a montré en 2016-2017 qu'elle est plus déterminée que jamais, à être un joueur de premier plan dans le développement des Premières Nations, et ce, dans tous les milieux d'intervention, tant dans les communautés et en milieu urbain qu'au niveau régional.

Une multitude d'activités, d'événements et de projets structurants ont été réalisés par les employés de la Commission au cours de l'exercice financier 2016-17, dont les plus notables sont[1] :

1. Relation renouvelée avec Emploi et Développement social Canada (EDSC)

- La CDRHPNQ sollicite, influence et mobilise l'intérêt de l'honorable MaryAnn Mihychuk, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, pour rétablir conjointement la relation de nation à nation entre le Canada et les peuples autochtones, une relation fondée sur la reconnaissance des droits, le respect, la coopération et le partenariat;
- Dans la lettre qui lui fut envoyée le 17 mai 2016, les 5 critères de réussite suivants sont proposés pour développer la prochaine entente, encadrer cette relation bonifiée et mettre en place les conditions requises pour atteindre, en matière d'emploi, les objectifs les plus grands pour la prospérité des Premières Nations :

1. L'élaboration conjointe et solidaire d'une nouvelle stratégie fédérale d'emploi et de formation répondant aux besoins réels des citoyens de Premières Nations;
2. La négociation d'un cadre d'imputabilité assoupli, reconnaissant et reflétant le droit à l'autodétermination des Premières Nations et la saine gestion des ententes depuis 20 ans;
3. La ratification d'ententes claires et exhaustives ne se prêtant plus aux réinterprétations incessantes ni à l'implantation unilatérale – et souvent improvisée – de dispositions inédites;
4. La mise en place d'un processus conjoint pour la supervision et l'évaluation réciproques des conditions de mise en œuvre des ententes, portant sur l'ensemble des interventions et des interactions des détenteurs d'ententes et du ministère;
5. L'établissement d'un niveau de financement adéquat, qui soit d'abord à la hauteur des besoins des citoyens de Premières Nations, dont une forte proportion demeure éloignée du marché du travail, puis indexé au coût de la vie et à la croissance démographique.

[1] Les progrès réalisés par dossier seront présentés plus en détail à partir de la page 59

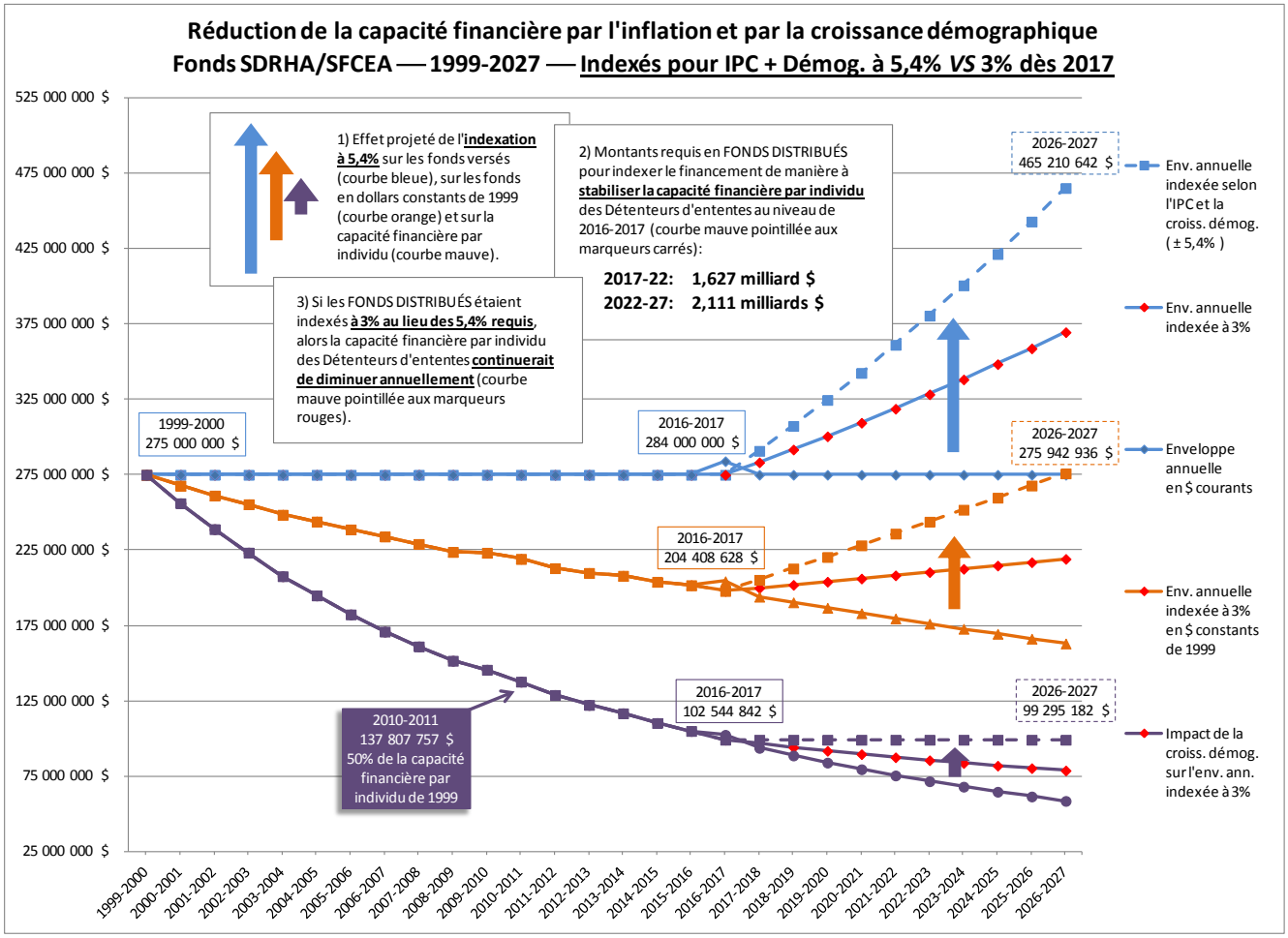
- Il est rappelé à la ministre Mihychuk que ces conditions minimales à respecter permettront de renouveler la relation et que l'approche qu'adoptera le ministère aura une incidence considérable sur le développement socioéconomique des communautés, puisque le travail demeure la voie privilégiée pour passer de la pauvreté à la prospérité.
- La CDRHPNQ soutient à cet effet la position des Chefs de l'APN sur le développement des ressources humaines telle qu'énoncée dans la Résolution de l'APN no 95/2016.

Gains notables : positionnement stratégique pour la négociation de la prochaine entente fédérale; établissement du cadre pour rétablir la relation de nation à nation avec le gouvernement du Canada; mise en place des conditions pour favoriser la prospérité économique des Premières Nations en matière d'emploi.

2. Indexation annuelle des fonds distribués pour la nouvelle stratégie avec EDSC

- La CDRHPNQ conseille, informe et sensibilise les Chefs de l'APNQL et de l'APN sur les différents enjeux en emploi et formation, dont celui de l'inflation et de la démographie, en développant et en faisant la promotion d'une étude sur « l'indexation du financement » dont la conclusion est de demander, à l'échelle nationale, 1 milliard $ de plus pour 10 ans dans la prochaine entente;
- Comme on peut le constater dans le graphique 1, l'unique façon de maintenir la capacité financière des détenteurs d'ententes au même niveau qu'en 2016-17 est d'indexer annuellement le financement fédéral de manière à tenir compte de l'inflation et de la croissance démographique, et ce, dès 2017-18 (courbe bleue pointillée);

Graphique 1 – Indexation des fonds : impacts de l'inflation et de la démographie



- Les résultats suivants seraient obtenus :
  - ✓ Une augmentation progressive des fonds distribués, allant d'environ 16 millions $ additionnels la première année d'indexation (2017-18) à environ 22 millions $ additionnels la dixième année (2026-27), pour une augmentation annuelle moyenne de 5,4 %;
  - ✓ Par tranches de cinq ans, les fonds distribués aux détenteurs d'ententes passeraient donc de 1,375 milliard $ à 1,627 milliard $ les cinq premières années, puis à 2,111 milliards $ les cinq années suivantes;
  - ✓ Au cours des dix prochaines années, les fonds totaux distribués aux détenteurs d'ententes passeraient donc de 2,750 milliards $ présentement à 3,737 milliards $, soit une augmentation sur 10 ans d'environ 1 milliard de dollars.

- Si le financement fédéral était indexé annuellement à 3 % (et non à 5,4 % comme indiqué ci-dessus):
  - ✓ Cela améliorerait certes le pouvoir d'achat des détenteurs d'ententes (courbe orange avec marqueurs rouges), mais celui-ci finirait par rejoindre les 275 millions $ de 1999 en… 2050;
  - ✓ La capacité financière par individu des détenteurs d'ententes (courbe mauve avec marqueurs rouges) continuerait de diminuer annuellement, comme ce fut le cas depuis 1999.

- La CDRHPNQ a donc demandé à la Ministre de reconnaître la nécessité d'appliquer, au minimum, un taux de 5,4 % à l'indexation annuelle des fonds de la nouvelle stratégie fédérale;

- La CDRHPNQ soutient à cet effet la position des Chefs de l'APN sur le développement des ressources humaines telle qu'énoncée dans la Résolution de l'APN no 95/2016.

Gains notables : sensibilisation des Chefs de l'APNQL et de l'APN et des instances gouvernementales aux enjeux en emploi et formation; démonstration claire des impacts de l'inflation et de la démographie par une étude quantitative et influence l'indexation annuelle des fonds distribués pour la nouvelle stratégie avec EDSC.

3. Positionnement pour la prochaine Stratégie pour les Autochtones en milieu urbain (SAMU) d'Affaires autochtones et du Nord Canada (AANC)

- La CDRHPNQ participe à des rencontres avec, entre autres, l'honorable Carolyn Bennett, ministre des Affaires autochtones et du Nord Canada, le Chef de l'APNQL, certains chefs, les centres d'amitié autochtones, les commissions de l'APNQL et autres intervenants concernés, pour :
  - ✓ discuter de la responsabilité des chefs sur les enjeux urbains et des défis concernant la complémentarité des services offerts à ces populations, et;
  - ✓ réaffirmer l'ouverture de la CDRHPNQ à travailler en collaboration avec les autres acteurs du marché de l'emploi et de la formation.
- La CDRHPNQ participe à trois rencontres nationales organisées par EDSC réunissant les groupes autochtones du Canada pour échanger avec les autres détenteurs d'entente SFCEA des enjeux en emploi et formation, notamment les enjeux urbains, l'évaluation du programme SAMU par AANC, l'imputabilité, etc.;
- Rencontre avec M. Marc Miller, député et président du Caucus du Parti Libéral du Canada, région de Montréal, les députés et l'APNQL pour influencer les élus sur la position et les divers enjeux des Premières Nations, notamment la prochaine stratégie en emploi et formation;
- La CDRHPNQ mobilise la ministre Bennett en rédigeant une lettre pour l'influencer afin que la nouvelle stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain passe nécessairement par une consultation auprès des instances reconnues et redevables auprès des Chefs de l'APNQL.
- Elle est avisée qu'en aucun cas, la nouvelle stratégie ne doit contrevenir à la responsabilité et à l'autorité des Chefs, imputables à leur population.

Gains notables : Sensibilisation des acteurs clés aux enjeux urbains; démonstration d'un esprit collaboratif pour favoriser la complémentarité des services offerts et influence auprès des élus sur l'importance de l'autorité des chefs et les divers enjeux des Premières Nations en vue de la prochaine Stratégie en emploi et formation.

4. Étude comparative des conditions relatives à la reddition de comptes pour une nouvelle stratégie de développement en ressources humaines autochtones au Québec

- La CDRHPNQ sensibilise les gouvernements fédéral et provincial à la réalité socioéconomique des Premières Nations et la limitation des ressources des communautés en organisant des rencontres pour expliquer les impacts des décisions gouvernementales sur les communautés des Premières Nations et la CDRHPNQ, notamment les demandes exagérées en fait de reddition de comptes, l'évaluation différente que font AANC et EDSC du niveau de risque de la Commission, etc.;
- La firme d'avocats Kesserwan Arteau a été mandatée pour développer une étude comparative entre l'entente Canada-Québec en emploi versus la SFCEA, qui a permis de démontrer clairement que le gouvernement fédéral traite les Premières Nations de façon inéquitable;
- La CDRHPNQ participe au Groupe de travail sur l'amélioration de la prestation du programme (GTAPP) pour trouver des façons de diminuer les exigences en matière de reddition de comptes de la prochaine entente avec EDSC, afin de maximiser les services offerts aux communautés;
- La CDRHPNQ sollicite et influence la sous-ministre adjointe, Claire Caloren, sur les situations préoccupantes dans les relations entre la CDRHPNQ et Service Canada, région du Québec, en lui enjoignant, entre autres, de :

- ✓ établir une relation de nation à nation entre Service Canada et la CDRHPNQ en considérant la Commission comme une entité autonome, responsable et redevable aux Chefs de l'APNQL;
- ✓ enrayer le racisme systémique chez Service Canada en établissant les mêmes règles pour les ententes établies avec les Premières Nations que celles entre le Canada et le Québec;
- ✓ reconnaître le mode de gouvernance et de contrôle de l'ensemble des institutions de l'APNQL, notamment en matière de reddition de comptes, d'évaluation des résultats, etc.;
- ✓ s'assurer que le personnel de Service Canada comprenne l'histoire des Premières Nations et leur droit à l'autodétermination.

Gains notables : démonstration claire par une étude comparative que le gouvernement traite de façon inéquitable les Premières Nations et mobilisation de la sous-ministre pour rétablir une relation de nation à nation avec Service Canada, pour enrayer le racisme systémique et faire reconnaître le droit à l'autodétermination.

5. Consolidation et renforcement des capacités organisationnelles tant sur le plan administratif qu'en soutien aux services de première ligne

- L'échange d'information, des discussions et des rencontres régulières du Comité de direction, du Comité exécutif et avec les membres des communautés lors des réunions régionales permettent la prise de décisions concertée, collaborative et efficace pour l'avancement des dossiers;
- Mise en place d'une nouvelle démarche structurée quant au suivi des dépenses et au développement des budgets, ainsi qu'un Plan opérationnel annuel 2017-18 amélioré. Une section spécifique aux actions locales et aux bénéfices réciproques est aussi ajoutée;
- La continuation du projet des profils de main-d'œuvre dans le but de mieux arrimer les capacités de la main-d'œuvre avec les besoins du marché du travail. À ce jour, près de 10 000 personnes ont participé au recensement;

- En 2016-17, six comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME) ont été rencontrés et ces derniers ont tous finalisé leurs plans d'action 2016-17. Des sessions de consultation ont été tenues pour planifier et prioriser la stratégie pour la période 2017-20. 26 priorités ont été identifiées et un tableau des priorités 2017-20 a été développé;
- La Trousse d'outils «Employé(e)s» a été finalisée avec succès, présentée et mise en ligne sur le site web de la CDRHPNQ. La Trousse d'outils «Employeurs» a été développée, mais des fonds supplémentaires sont nécessaires pour compléter les changements requis au document. Emploi-Québec a accepté de financer le projet à l'aide d'autres fonds;

- Améliorer la promotion des programmes et services de la Commission et l'accès à l'information par des réunions, des kiosques d'information, des webinaires, le guide des politiques et procédures de la Stratégie urbaine, le salon d'emploi autochtone (MAMU!), le SSAMTA, le site web et les pages Facebook et LinkedIn, etc.;
- Un diagnostic des capacités locales a été initié à l'automne 2016 auprès des points de service. Une analyse préliminaire des résultats a été effectuée et partagée. Une proposition de financement a été déposée pour appuyer une initiative de développement des capacités des communautés admissibles 14/30, dans les domaines du leadership, de la gestion financière, de la gestion des ressources humaines, de l'information et TI et de l'administration de base.

Gains notables : diagnostic des capacités organisationnelles de la Commission et des communautés; identification et mise en œuvre des priorités; développement et implantation des outils pour favoriser l'efficience organisationnelle et amélioration de la promotion des programmes et des services, ainsi que de l'accès à l'information.

6. Préparation pour le lancement de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et Inuits [ci-appelée « Stratégie ministérielle » ou « Stratégie »] avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec (MTESS)

- La CDRHPNQ participe activement au Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits relatif au marché du travail (CCPNI-MT) pour développer et mettre en œuvre la Stratégie ministérielle, afin d'accroître la participation de la clientèle autochtone au marché du travail;

- La CDRHPNQ participe à la négociation et à la validation point par point du contenu de la Stratégie ministérielle, en s'assurant que tous les aspects touchant aux barrières systémiques à l'emploi et à la formation sont intégrés et, plus spécifiquement, les notions de racisme, de discrimination et d'équité;
- Préparation et mise en place du Plan d'action 2017-2022 avec l'objectif de lancer la Stratégie ministérielle en mars 2017;

- La CDRHPNQ présente la Stratégie à la Table des chefs et aux employés du Bureau régional et présente les résultats des travaux aux commissions locales de Premières Nations (CLPN) et aux centres de service urbains (CSU);
- En sollicitant le ministre responsable des Affaires autochtones au SAA, M. Geoffrey Kelley, et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M. François Blais, l'avancée du dossier de la Stratégie ministérielle est favorisée et une poignée de main vient confirmer l'approbation de la Stratégie;
- La CDRHPNQ initie les démarches pour lancer officiellement la Stratégie ministérielle lors de la réunion régionale de mars 2017, et développe un « Énoncé d'intention » pour entériner solennellement la Stratégie (voir image 1).

Gains notables : développement et mise en place de la Stratégie ministérielle et du Plan d'action 2017-22; avancée du dossier de la Stratégie auprès du Ministère; début des démarches pour lancer officiellement la Stratégie en mars 2017 et création d'un « Énoncé d'intention » pour entériner la Stratégie.

Image 1 – « Énoncé d'intention » de la Stratégie ministérielle

ÉNONCÉ D'INTENTION
STATEMENT OF INTENTION

Stratégie ministérielle
d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits

C'est avec un sincère enthousiasme que les **Premières Nations, les Inuits, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS)** et le **Secrétariat aux affaires autochtones (SAA)** expriment par leurs signatures leur intention de joindre leurs forces pour réaliser les objectifs de la **Stratégie ministérielle.**

Ministerial Strategy
for the Professional Integration of the First Nations and Inuit People

It is with sincere enthusiasm that the **First Nations, the Inuit,** the ***ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS)*** and the ***Secrétariat aux affaires autochtones (SAA)*** express their intention to join forces in order to achieve the objectives of the **Ministerial Strategy.**

Représentant(e) Premières Nations / First Nations Representative
Représentant(e) Inuits / Inuit Representative
Représentant(e) MTESS / MTESS Representative
Représentant(e) SAA / SAA Representative

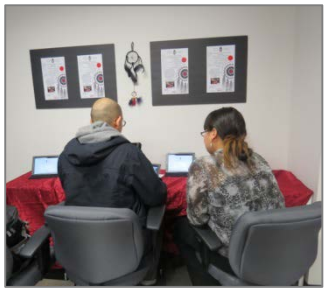
5. RÉSULTATS

Pour la première fois cette année, les résultats seront présentés en différentes sections afin de faire valoir les multiples retombées des efforts collectifs. Nous aborderons d'abord les résultats des participants et ceux liés au développement de partenariats; suivis du sommaire des résultats financiers et l'analyse global du Fonds en emploi des Premières Nations, un programme important qui s'est terminé le 31 mars 2017.

Finalement, après avoir survolé une nouvelle section du rapport annuel, soit le chapitre présentant des portraits et des succès issus des différents points de service, vous pourrez consulter le bilan des objectifs organisationnels et opérationnels.

5.1 RÉSULTATS DES PARTICIPANTS

Ensemble, les 29 commissions locales de Premières Nations (CLPN) et quatre centres de service urbains (CSU) couvrent un vaste territoire, permettant à de nombreux clients de développer leurs compétences, de suivre une formation et d'intégrer le marché du travail. Puisque le rôle de la CDRHPNQ est essentiellement de contribuer au développement des sociétés, communautés, familles et individus de Premières Nations en permettant à ses diverses clientèles de cheminer vers l'emploi, il convient de présenter en détails les résultats des participants locaux et urbains, d'abord sous l'angle des interventions, puis en regard des cibles par clients, et ce, pour les trois fonds de la SFCEA: les FRC, les FAE et le FEPN.[2]



[2] FRC: Fonds de revenu consolidé
FAE: Fonds d'assurance-emploi, partie II
FEPN: Fonds pour l'emploi des Premières Nations

CDR HPNQ / CLPN (29)

Résultats par interventions
Année financière 2016-2017
Fonds SFCEA: FRC + FAE + FEPN

		Résultat A		Résultat C			Résultats positifs
A	B	C	D	E	F	G	H
Interventions	Nombre	Complété	En cours	Employé	Travailleur autonome	Retour aux études	(E+F+G)/(B-D)
(#1) Recherche et exploration de carrières	179	179	0				
(#2) Évaluation diagnostique	81	79	0				
(#3) Counseling d'emploi	1998	1995	1				
(#4) Développement des compétences - Compétences ess.	249	189	4	39	0	65	42.4%
(#5) Développement des compétences - Formation générale	1001	700	61	117	1	280	42.3%
(#6) Exp. de travail - Partenariats pour la création d'emplois	284	266	10	47	0	24	25.9%
(#7) Expérience de travail - Subvention salariale	292	251	24	72	4	8	31.3%
(#8) Expérience de travail - Emploi étudiant	272	267	0	18	1	195	78.7%
(#9) Formation professionnelle - Certificat	185	132	30	46	4	5	35.5%
(#10) Form. prof. spécialisée - Prog. de form. reconnu par l'ind.	60	56	0	22	1	4	45.0%
(#11) Formation professionnelle - Diplôme universitaire	9	6	2	0	0	2	28.6%
(#12) Formation professionnelle - Apprentissage	58	46	10	15	5	4	50.0%
(#13) Formation professionnelle - Diplôme	601	329	172	105	3	64	40.1%
(#14) Travailleur autonome	45	28	16	0	19	1	69.0%
(#15) Stratégie de préparation à la recherche d'emploi	233	231	0				
(#16) Mesures d'aide au début d'un emploi	20	19	1				
(#17) Orientation vers un employeur	28	28	0				
(#18) Mesures d'aide au maintien en emploi	64	61	3	39	0	1	65.6%
(#19) Diriger vers d'autres agences	2	2	0				
Total	5661	4864	334	520	38	653	43.4%
	Proportions globales:	85.9%	5.9%	18.7%	1.4%	23.4%	46.2% (taux moyen)
		91.8%		43.4%			

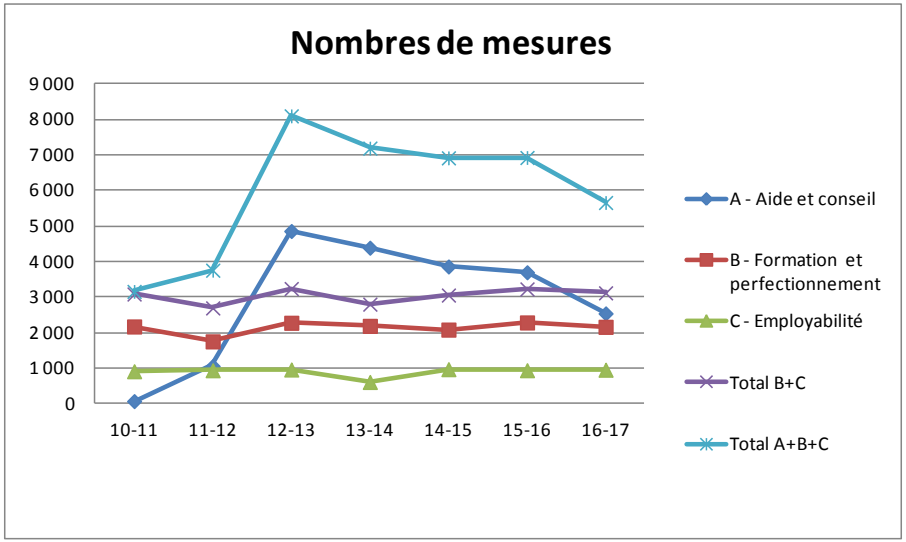
RÉSULTATS DES PARTICIPANTS

Composante régionale de l'entente SFCEA

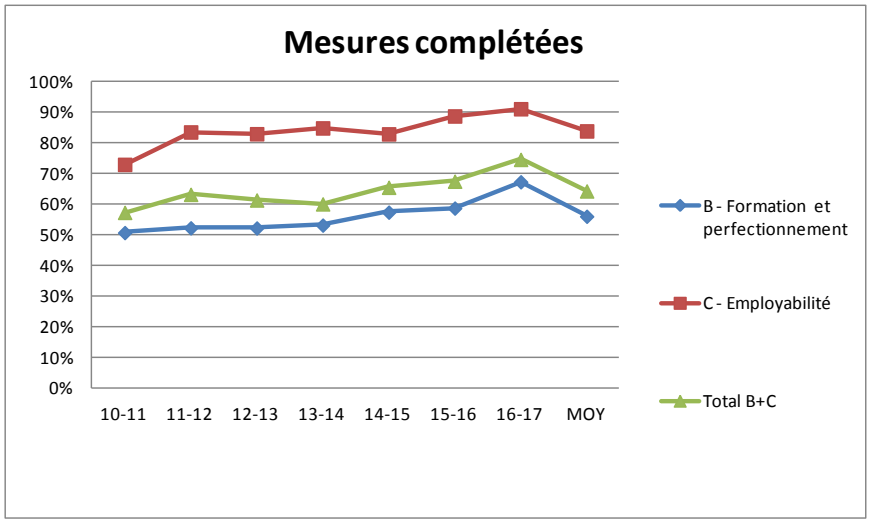
Par souci d'uniformité avec les résultats présentés les années précédentes, nous avons regroupé les 19 interventions de la SFCEA avec leurs mesures respectives. Le graphique ci-dessous montre l'évolution du nombre de mesures depuis l'exercice financier 2010-2011. En 2016-2017, sur les 5 661 mesures, 45 % étaient en aide et conseil, 38 % en formation et perfectionnement et 17 % en employabilité.

Mesures	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	MOY
A - Aide et conseil	73	1 060	4 859	4 389	3 861	3 698	2 541	2 926
B - Formation et perfectionnement	2 173	1 754	2 277	2 190	2 085	2 286	2 163	2 133
C - Employabilité	914	942	963	612	972	943	957	900
Total B+C	3 087	2 696	3 240	2 802	3 057	3 229	3 120	3 033
Total A+B+C	3 160	3 756	8 099	7 191	6 918	6 927	5 661	5 959

La diminution significative du nombre de mesures pour 2016-2017 est attribuable à une baisse des mesures d'aide et conseil. Ce qui suggère que ces mesures, qui précèdent habituellement les mesures financées, (B – *Formation et perfectionnement* ainsi que C – *Employabilité*) ont été comptabilisées en 2015-2016.

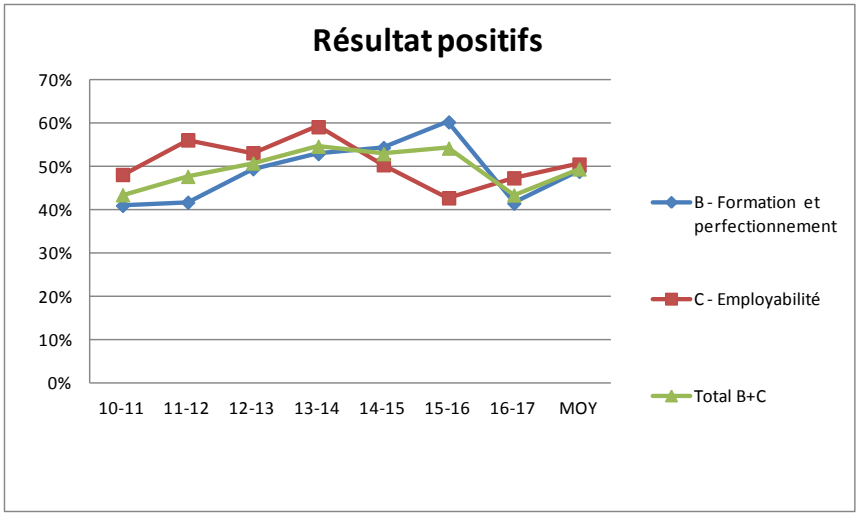


Mesures	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	MOY
B - Formation et perfectionnement	51%	52%	52%	53%	58%	59%	67%	56%
C - Employabilité	73%	84%	83%	85%	83%	89%	91%	84%
Total B+C	57%	63%	61%	60%	66%	68%	75%	64%



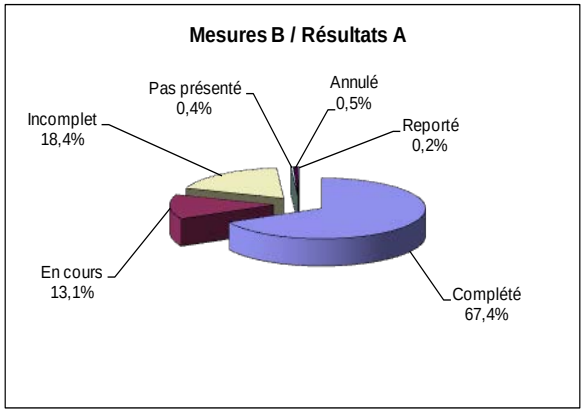
Ici, les données montrent la proportion de mesures B et C complétées pour chaque exercice financier depuis 2010-2011. Il est à noter que ce pourcentage est en augmentation quasi constante.

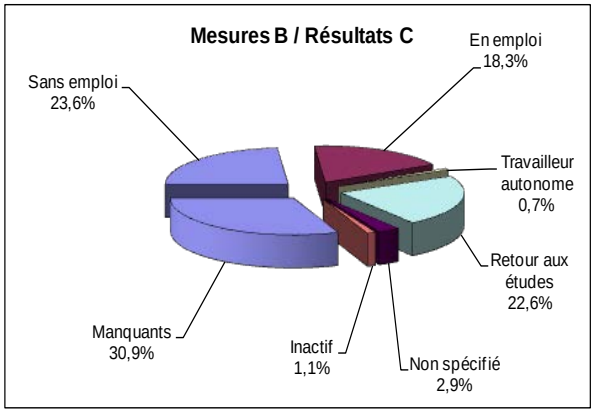
Mesures	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	MOY
B - Formation et perfectionnement	41%	42%	50%	53%	54%	60%	42%	49%
C - Employabilité	48%	56%	53%	59%	50%	43%	47%	51%
Total B+C	44%	48%	51%	55%	53%	54%	43%	50%



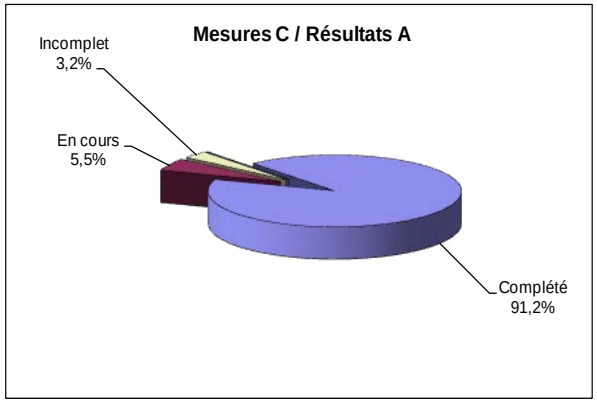
Le graphique qui suit montre la proportion de mesures financées qui ont généré un résultat positif, qu'il s'agisse, pour un client, d'avoir trouvé un emploi, d'être travailleur autonome ou d'être retourné aux études. Depuis le début de la SFCEA, ces résultats avoisinent 50 % d'une année à l'autre.

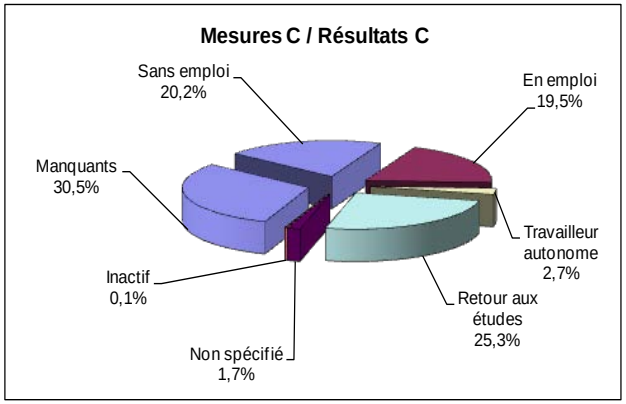
Pour l'exercice financier 2016-2017, la répartition des résultats comptabilisés pour les mesures B – *Formation et perfectionnement* et les mesures C – *Employabilité* est la suivante :





Il est à noter que 81 % des mesures de formation étaient soit complétées, soit toujours en cours au 31 mars 2017 (Résultats A – *Façon dont s'est terminé la mesure*), avec un taux d'abandon de 18 %. Une analyse des données a permis de constater que le taux d'abandon de la formation professionnelle était inférieur à celui de la mise à niveau académique. Par ailleurs, 42 % des Résultats C (*Statut du client après la mesure*) étaient positifs (en emploi, travailleur autonome, retour aux études).





Ce qui ressort du graphique *Mesures C / Résultats A* est que 97 % des mesures d'employabilité étaient soit complétées, soit en cours au 31 mars 2017, avec un taux d'abandon de seulement 3 %. De plus, selon le graphique *Mesures C / Résultats C*, environ 48 % des résultats étaient positifs (en emploi, travailleur autonome, retour aux études).

CDR HPNQ / CSU (4)

Résultats par interventions
Année financière 2016-2017
Fonds SFCEA: FRC + FAE

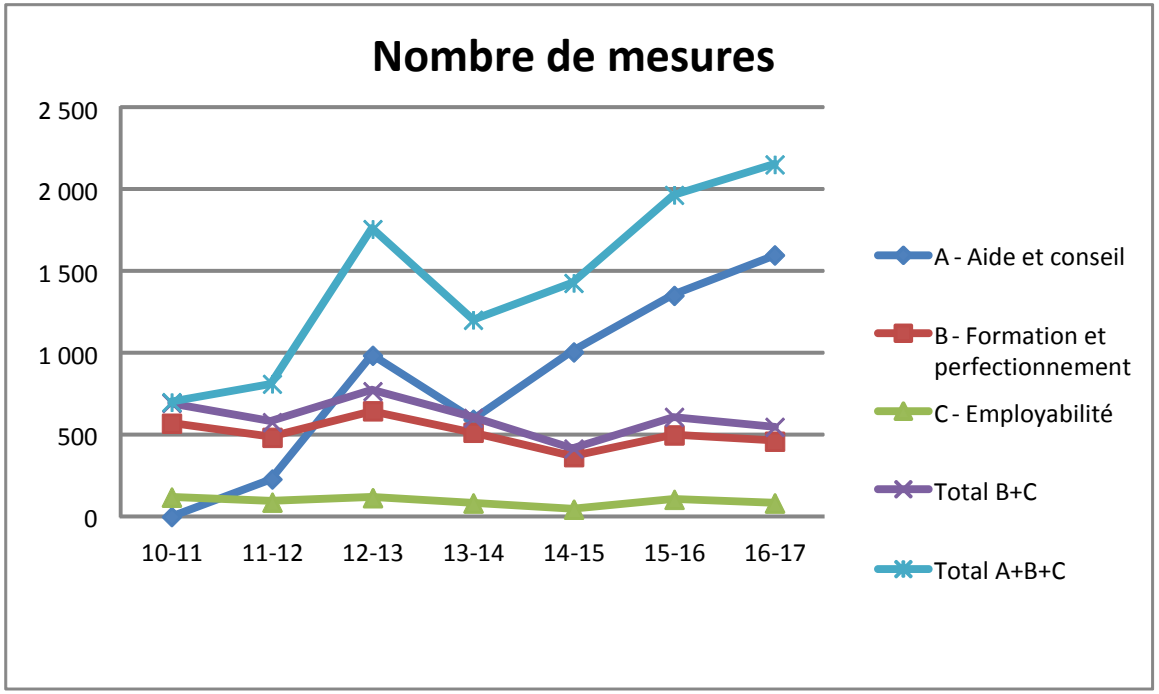
		Résultat A		Résultat C			Résultats positifs
A	B	C	D	E	F	G	H
Interventions	Nombre	Complété	En cours	Employé	Travailleur autonome	Retour aux études	(E+F+G)/(B-D)
(#1) Recherche et exploration de carrières	96	96	0				
(#2) Évaluation diagnostique	271	271	0				
(#3) Counseling d'emploi	1024	1024	0				
(#4) Développement des compétences - Compétences ess.	5	1	4	0	0	0	0.0%
(#5) Développement des compétences - Formation générale	251	129	84	4	0	34	22.8%
(#6) Exp. de travail - Partenariats pour la création d'emplois	18	17	0	2	0	4	33.3%
(#7) Expérience de travail - Subvention salariale	23	15	5	6	0	2	44.4%
(#8) Expérience de travail - Emploi étudiant	38	37	0	0	0	18	47.4%
(#9) Formation professionnelle - Certificat	135	77	46	19	0	6	28.1%
(#10) Form. prof. spécialisée - Prog. de form. reconnu par l'ind.	6	5	1	0	0	0	0.0%
(#11) Formation professionnelle - Diplôme universitaire	0	0	0	0	0	0	0.0%
(#12) Formation professionnelle - Apprentissage	64	39	17	15	0	3	38.3%
(#13) Formation professionnelle - Diplôme	4	3	1	0	0	0	0.0%
(#14) Travailleur autonome	8	6	2	0	2	0	33.3%
(#15) Stratégie de préparation à la recherche d'emploi	193	193	0				
(#16) Mesures d'aide au début d'un emploi	2	2	0				
(#17) Orientation vers un employeur	7	7	0				
(#18) Mesures d'aide au maintien en emploi	1	1	0	0	0	0	0.0%
(#19) Diriger vers d'autres agences	10	10	0				
Total	2156	1933	160	46	2	67	29.3%
	Proportions globales:	89.7%	7.4%	11.7%	0.5%	17.0%	20.6%
		97.1%		29.3%			(taux moyen)

RÉSULTATS DES PARTICIPANTS

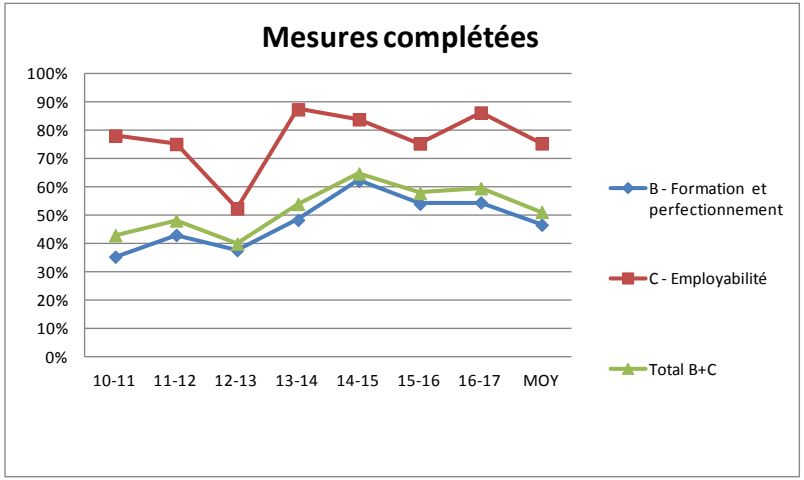
Composante urbaine de l'entente SFCEA

Le graphique ci-dessous montre l'évolution du nombre de mesures depuis l'exercice financier 2010-2011. En 2016-2017, sur un total de 2 156 mesures, 74 % étaient en aide et conseil, 22 % en formation et perfectionnement et 4 % en employabilité. Il est à noter que la proportion de mesures B et C semble basse, cependant en nombre absolu, elle se compare à la moyenne.

Mesures	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	MOY
A - Aide et conseil	5	234	990	599	1 011	1 356	1603	828
B - Formation et perfectionnement	575	489	651	520	371	504	465	511
C - Employabilité	124	93	120	88	50	110	88	96
Total B+C	699	582	771	608	421	614	553	607
Total A+B+C	704	816	1 761	1 207	1 432	1 970	2 156	1 435

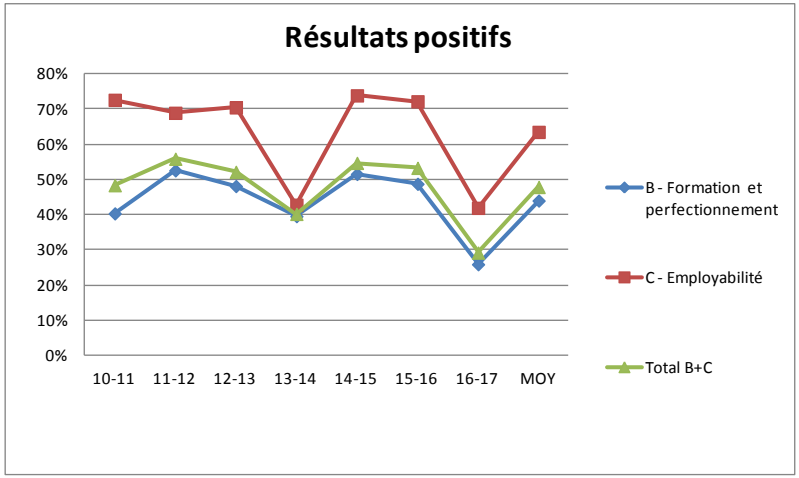


Mesures	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	MOY
B - Formation et perfectionnement	35%	43%	38%	48%	62%	54%	55%	47%
C - Employabilité	78%	75%	53%	88%	84%	75%	86%	75%
Total B+C	43%	48%	40%	54%	65%	58%	60%	51%



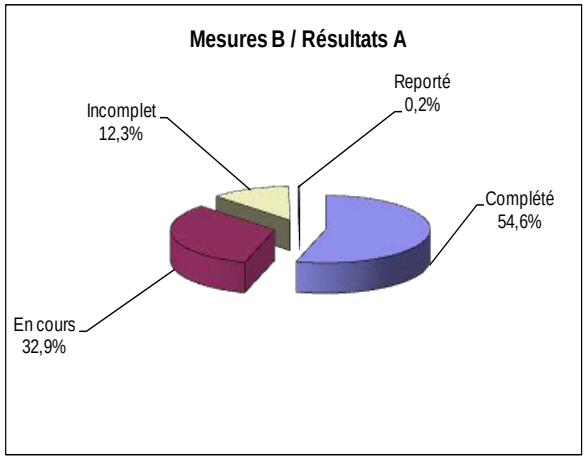
Les données suivantes indiquent la proportion de mesures B et C complétées par exercice financier depuis 2010-2011. Il est à noter que la moyenne avoisine les 50 %.

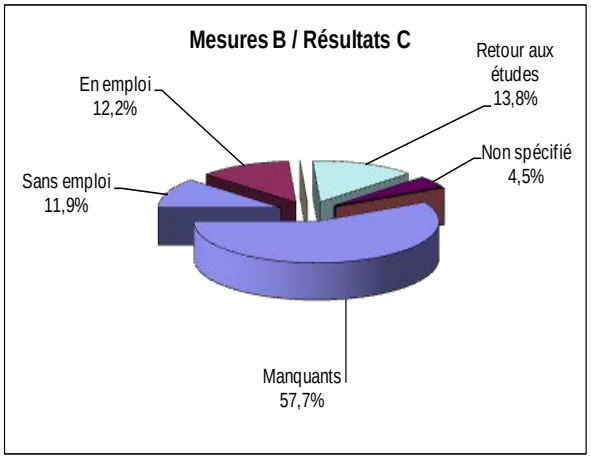
Mesures	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	MOY
B - Formation et perfectionnement	40%	53%	48%	40%	52%	49%	26%	44%
C - Employabilité	73%	69%	71%	43%	74%	72%	42%	64%
Total B+C	48%	56%	52%	40%	55%	53%	29%	48%



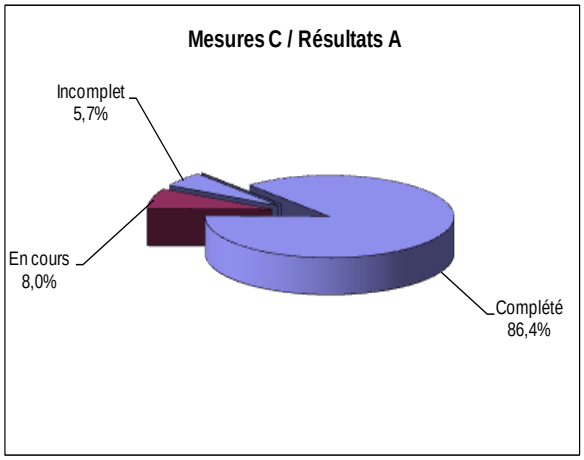
Le graphique suivant illustre la proportion de mesures financées qui ont généré un résultat positif, qu'il s'agisse, pour un client, d'avoir trouvé un emploi, d'être travailleur autonome ou d'être retourné aux études. Ce pourcentage varie d'une année à l'autre, donnant une moyenne d'environ 50 %.

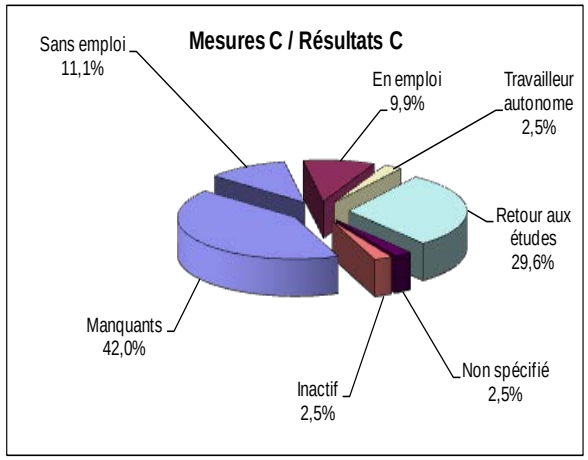
Pour l'exercice financier 2016-2017, la répartition des résultats comptabilisés pour les mesures B – *Formation et perfectionnement* C – *Employabilité* est la suivante :





Il est à noter qu'environ 88 % des mesures de formation étaient soit complétées, soit toujours en cours au 31 mars 2017 (Résultats A – *Façon dont s'est terminé la mesure*), avec un taux d'abandon de 12 %. Une analyse des données a permis de constater que le taux d'abandon de la formation professionnelle était inférieur à celui de la mise à niveau académique. Par ailleurs, 26 % des Résultats C (*Statut du client après la mesure*) étaient positifs (en emploi, travailleur autonome, retour aux études).





Ce qui ressort du graphique *Mesures C / Résultats A* est que 94 % des mesures d'employabilité étaient soit complétées, soit en cours au 31 mars 2017, avec un taux d'abandon de 6 %. De plus, selon le graphique *Mesures C / Résultats C*, 42 % des résultats étaient positifs (en emploi, travailleur autonome, retour aux études).

RÉSULTATS CDRHPNQ 2016-2017 - VOLETS RÉGIONAL ET URBAIN

	Clients servis			Clients employés/travailleurs autonomes			Retour à l'école		Résultats positifs		
	FAE	FRC	FEPN	FAE	FRC	FEPN	FAE + FRC	FEPN	FAE + FRC	FEPN	FAE + FRC + FEPN
CIBLES APPROUVÉES DANS LE POA	449	1625	457	118	274	91	375	91	767	182	949
RÉSULTATS	708	1933	463	142	302	69	380	157	824	226	1050

Mesures en cours au 31 mars 2017	128	303	0
Clients servis (excluant les mesures en cours)	580	1630	463

Résultats en pourcentage (résultats / clients servis)	Clients employés/travailleurs autonomes			Retour à l'école		Résultats positifs		
	FAE	FRC	FEPN	FAE + FRC	FEPN	FAE + FRC	FEPN	FAE + FRC + FEPN
PROPORTIONS VISÉES DANS LE POA	26%	17%	20%	18%	20%	37%	40%	37%
RÉSULTAT OBTENUS (excluant les mesures en cours)	25%	19%	15%	17%	34%	37%	49%	39%

5. RÉSULTATS

5.2 RÉSULTATS PARTENARIAUX

En consultant le tableau qui suit, où est présentée en détails la liste des partenariats administrés régionalement – incluant la contribution des tierces parties (ministères provinciaux, secteur privé, OBNL, autres programmes fédéraux, etc.) et les résultats obtenus – on constate que :

- Près de 6,2 millions $ ont été investis par des partenaires dans le système de prestation de services de la CDRHPNQ, en sus des 22,3 millions $ obtenus en FRC, FAE et FEPN sous la SFCEA pour l'année 2016-2017;
    - Ceci représente une bonification de 28 % des fonds de l'entente – ce qui signifie que pour chaque tranche de 100 000 $ qu'EDSC investit dans la CDRHPNQ via la SFCEA, plus de 128 000 $ sont investis dans la formation et l'emploi des Premières Nations et des Autochtones, grâce aux partenariats développés et entretenus par l'organisation;
    - Il s'agit, par ailleurs, d'une hausse de 78 % comparativement aux fonds de partenariats de 2015-2016, tandis que le nombre total de projets partenariaux est passé de 20 à 21.

Rappelons enfin que, malgré l'augmentation des fonds disponibles par le biais de partenariats, l'organisation demeure sous-financée; les fonds additionnels étant tous rattachés à des objectifs particuliers dans le cadre d'ententes particulières, pour la plupart non récurrentes.

Nom et description du projet collaboratif	Contribution	Résultats atteints
Services d'aide à l'emploi – Abitibi-Témiscamingue ▪ Améliorer la prestation des services offerts à la clientèle autochtone urbaine sur le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue (plusieurs régions desservies par le CSU de Val-d'Or) PARTENAIRE(S) : Emploi-Québec DURÉE : 2016-04-01 au 2017-03-31	181 203$	▪ 186 personnes ont entrepris des activités durant la période visée; ▪ 65 personnes se sont retirées des activités sans avoir réussi leur intégration en emploi ou en formation ou sans avoir eu accès à une autre mesure d'Emploi-Québec durant la période; ▪ 27 personnes en emploi depuis le début de l'année; ▪ 56 personnes en formation depuis le début de l'année; ▪ 15 personnes maintenues en emploi depuis le début de l'année.
Services d'aide à l'emploi – Capitale-Nationale ▪ Améliorer la prestation des services offerts à la clientèle autochtone urbaine sur le territoire de la Capitale-Nationale (plusieurs régions desservies par le CSU de Québec) PARTENAIRE(S) : Emploi-Québec DURÉE : 2016-04-01 au 2017-03-31	448 656$	▪ Rencontre avec le répondant d'EQ : 2 ▪ 147 personnes ont entrepris des activités durant la période visée. ▪ 3 personnes se sont retirées des activités sans avoir réussi leur intégration en emploi ou en formation ou sans avoir eu accès à une autre mesure d'Emploi-Québec Motifs d'interruption : départ volontaire/raison inconnue, retour au travail, retour dans la communauté. ▪ 10 personnes en emploi depuis le début de l'année; ▪ 115 personnes en formation depuis le début de l'année; ▪ 10 personnes maintenues en emploi depuis le début de l'année.
Services d'aide à l'emploi – Côte Nord ▪ Améliorer la prestation des services offerts à la clientèle autochtone urbaine sur le territoire de la Côte-Nord (plusieurs régions desservies par le CSU de Sept-Îles) PARTENAIRE(S) : Emploi-Québec DURÉE : 2016-04-01 au 2017-03-31	155 317$	Pour la première année de l'entente avec Emploi-Québec Côte-Nord, l'objectif principal était d'offrir un service d'aide à l'emploi à 72 personnes issues des Premières Nations et Inuits vivant en milieu urbain pour l'année 2016-2017. Au total, nous avons servi 92 participants résidant dans les différentes régions administratives de la Côte-Nord, Gaspésie - les Îles-de-la-Madeleine et le Bas St-Laurent. ▪ Quinze (15) ont interrompu leur participation pour différentes raisons soit pour déménagement, retour en communauté, difficultés d'organisation personnelle, d'adaptation, problèmes de santé et maternité. ▪ Cinquante-huit (58) participants ont atteint leurs objectifs, dont 46 qui ont effectué un retour aux études, et ▪ 12 personnes en emploi. ▪ D'autres participants sont encore actifs dans la deuxième année de l'entente.
Services d'aide à l'emploi – Île de Montréal ▪ Améliorer la prestation des services offerts à la clientèle autochtone urbaine sur le territoire de l'île de Montréal (plusieurs régions desservies par le CSU de Montréal) PARTENAIRE(S) : Emploi-Québec DURÉE : 2016-04-01 au 2017-03-31	293 420$	▪ Quatre rencontres et deux formations d'appoint avec notre répondante d'EQ ont eu lieu pour effectuer la saisie de donnée pour satisfaire les exigences de cette entente. Le nombre de clients ciblés pour l'année 2016-2017 est de 136. Au total, nous avons servi : ▪ 171 clients résidant dans la région administrative de Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière, Montérégie, Outaouais, Estrie. ▪ Trois (3) n'ont pas complété leurs services d'aide à l'emploi pour déménagement et raisons inconnues, ▪ 125 ont complété leurs activités et atteint leurs objectifs avant la date de fin prévue. ▪ Soixante-six (66) sont retournés aux études, ▪ 13 ont intégré un emploi.
Santé Canada ▪ Résolution concernant les pensionnats indiens PARTENAIRE(S) : Santé Canada DURÉE : 2016-04-01 au 2017-03-31	168 003$	2 formations pour les intervenants en santé communautaire et ainés –afin de partager des outils de travail et participer à des ateliers les aidant à guider leur clientèle vers une guérison. ▪ **Formation 1** – 49 travailleurs ▪ **Formation 2** – 51 travailleurs
Santé Canada ▪ Soins en santé primaires PARTENAIRE(S) : Santé Canada DURÉE : 2016-04-01 au 2017-03-31	26 910$	7 infirmiers / infirmières ont participé à différentes formations universitaires ▪ reliées au secteur des programmes de soins à domicile et en milieu communautaire. 13 infirmiers / infirmières ont suivi une des 2 formations ▪ sur l'intervention non violente en situation de crise en milieux de soins de santé éloignés/isolés.

Nom et description du projet collaboratif	Contribution	Résultats atteints
Programme connexion compétences ▪ Stratégie emploi jeunesse pour les jeunes PARTENAIRE(S) : AADNC DURÉE : 2016-04-01 au 2017-03-31	3 187 248$	Programme offert dans 26 communautés. ▪ 352 participants au programme. ▪ 128 ont obtenu un emploi à la suite de leur participation. ▪ 50 sont retournés aux études.
MAMU! Salon Emploi Autochtone à Montréal ▪ 7e Édition de MAMU! Salon Emploi Autochtone à Montréal PARTENAIRE(S) : SAA, Cercle de l'éducation et de l'employabilité du RÉSEAU DURÉE : 2017-01-01au 2017-03-31	5 250$ 8 750$	La 7e Édition de MAMU : Salon Emploi Autochtone a eu lieu le 16 mars 2017 ▪ Il y avait 35 exposants et 200 visiteurs. ▪ Des entrevues pour promouvoir K103 Kahnawake Radio, CBC Northern Services, Radio SOCAM. Pour la 7e Édition, nous avons concentré le Salon vers le réseautage et les outils pour les visiteurs. Il y a eu : ▪ des entrevues éclair avec les employeurs présents, des personnes ressources étaient présentes pour aider les visiteurs à rédiger leurs curriculum vitae et lettres de présentation. Un témoignage, dont l'histoire à succès d'une Autochtone qui a obtenu un emploi permanent grâce à MAMU, qui a été bien apprécié, deux (2) prestations culturelles, un (1) photographe officiel, un (1) service traiteur, deux (2) aînés, des tirages et prix de présences ont fait partie du succès de cet événement unique.
Emploi Québec Plan Nord ▪ Agents de liaison PARTENAIRE(S) : MELS DURÉE : 2016-04-01 au 2017-03-31	286 426$	En avril 2016, l'entente 2016-17 avec Emploi-Québec, couvrant la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017, pour le renouvellement des contrats des agents de liaison de Roberval, Baie-Comeau et Havre-St-Pierre a été négociée et signée; ▪ En mars 2017, les négociations pour une nouvelle entente 2017-18 avec Emploi-Québec se sont finalisé les 28 et 30 mars, 2017 et l'entente a été renouvelée; Les trois agents de liaison ▪ d'Havre-St-Pierre, de Roberval-Mashteuiatsh et de Baie-Comeau ont réussi à développer dans leurs régions respectives de multiples partenariats et des projets structurants avec des organisations locales et régionales autochtones, des agences gouvernementales, des entreprises privées, des commissions scolaires et divers organismes.
IPS – Stratégie en 4 piliers / Essentiels des Mines ▪ Piliers stratégiques et ressources professionnelles ▪ Essentiel des mines PARTENAIRE(S) : AADNC, SAA, SPN DURÉE : 2016-04-01 au 2017-03-31	300 000$ (Piliers et ressources) + 181 387$ (Essentiel des mines)	Un portrait de la main-d'œuvre de la nation innue ▪ À la suite d'une rencontre avec les membres du Comité d'intégration et de maintien en emploi de la Côte-Nord, il a été décidé que le portrait inclurait la Côte-Nord au complet (ce qui impliquait d'attendre les mises à jour des Naskapis et de Matimekush). Quatre (4) plans d'action stratégiques et opérationnels pour la main-d'œuvre des communautés suivantes : ITUM, Pessamit, Ekuanitshit et Unamen Shipu Plans d'action des comités d'intégration et de maintien en emploi et mise en œuvre Deux (2) rapports sur les tendances de la main-d'œuvre régionale : ▪ « Le marché du travail et de l'emploi en Côte-Nord et au Saguenay-Lac-Saint-Jean: perspectives à court, moyen et long terme» et, ▪ «Obstacles à l'emploi dans les communautés innues du Québec» Mises à jour hebdomadaires du site Internet Infolettre trimestrielle de la CDRHPNQ Six (6) à huit (8) projets gérés par la conseillère en développement et financement L'Essentiel des mines : Implantation d'un projet pilote de formation de courte durée incluant un jumelage en milieu de travail pour les communautés de Matimekush Lac-John et de Kawawachikamach. ▪ Un programme de 12 semaines en collaboration avec TATA Steel, CSMO Mines, SPN, RIHM, CSPNEA, CRÉA d'Uashat-Mak Maniutenam, Emploi-Québec, CSU de Sept-Îles, CLPN de Matimekush Lac-John et de Kawawachikamach et le Secrétariat des affaires autochtones du Québec. Le projet s'est finalisé avec 23 des 28 participants complétant la formation et ils ont tous été contactés par TATA Steel pour discuter d'occasions d'emploi immédiates.

Nom et description du projet collaboratif	Contribution	Résultats atteints
Partenariat postsecondaire ▪ Formation pour les gestionnaires de l'habitation dans les communautés des Premières Nations PARTENAIRE(S) : AANDC DURÉE : 2016-04-01 au 2017-03-31	382 173$	Cette troisième année de financement PPP a permis : ▪ Une première cohorte bilingue de 24 étudiants dont 10 sont en voie de terminer. ▪ La certification des étudiants est planifiée. ▪ La communauté de pratique en habitation intégrant les étudiants de l'AEC est active. ▪ L'évaluation de la formation est réalisée en continu et un sondage a été complété par les étudiants de la cohorte 1. ▪ La mise à jour de la formation et la révision du mode d'enseignement sont réalisées en vue d'une adaptation pour la 2e cohorte. ▪ Le recrutement des étudiants et le processus d'admission et de mise à jour des compétences des étudiants pour la 2e cohorte sont en cours. ▪ Le processus de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) est en cours. ▪ L'organisation technologique pour la 2e cohorte est en place. ▪ Des guides du participant ont été produits pour l'ensemble des cours et remis aux étudiants. ▪ Le processus de sélection et de formation des professeurs pour la 2e cohorte est en place. ▪ Transition de l'AEC vers une institution éducative des Premières Nations accomplie (Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes).
Étude Hôtel ▪ L'étude préliminaire de faisabilité pour l'hôtel des Premières Nations à Montréal /Enterprise d'économie sociale PARTENAIRE(S) : RCAAQ-SAMU DURÉE : 2016-12-01 au 2017-03-31	19 192$	▪ Identifier les partenaires opérationnels et financiers potentiels ▪ Sonder les chefs des Premières Nations et leurs délégués pour recueillir des données qui permettront d'identifier les objectifs sociaux et organisationnels et les indicateurs de résultat, ainsi que des objectifs financiers et indicateurs de résultats pour le projet d'économie sociale pour l'hôtel. Ces données sont et demeureront déterminantes pour formuler la mission de l'hôtel, les priorités d'investissement et de développement des capitaux, le modèle d'allocation des bénéfices (excédents sociaux et financiers), le modèle de gouvernance et les priorités à long-terme, etc. ▪ Étude sur l'impact fiscal de l'entreprise hôtelière collective proposé pour évaluer l'impact sur les partenaires potentiels ▪ Élaborer une évaluation des besoins en RH et un plan d'action pour le programme de formation des RH en vue d'identifier les partenaires de formation appropriés ▪ Consulter des experts pour rédiger une série préliminaire d'options de développement des capitaux et d'investissements opérationnels ▪ Analyser l'étude sur l'impact fiscal en fonction des options de développement des capitaux et d'investissements opérationnels ▪ Rédiger un projet d'options d'allocation des bénéfices d'économie sociale multipartites en fonction des premiers résultats du sondage auprès des chefs
Communauté de pratique et Habitation ▪ Développement d'une plateforme virtuelle pour assurer un soutien à l'ensemble des gestionnaires en habitation des Premières Nations PARTENAIRE(S) : SCHL, AADNC DURÉE : 2016-04-01 au 2017-03-31	184 373$	Volet 1 – Arrimage avec d'autres projets : ▪ 2 formateurs des GRTH ont intégré le comité de développement de la CoPH et participent à l'animation de Workplace ▪ Un groupe « Formation » a été créé visant l'échange d'information sur les formations disponibles. Volet 2 – Développement collaboratif de la CoPH et outils connexes : ▪ À ce jour, la CoPH compte plus de 70 membres. Volet 3 – Inscription et formation: Tous les directeurs en habitation ont été contactés pour des ateliers de familiarisation. ▪ 7 ont été réalisés. ▪ une grande rencontre du cercle élargi de la CoPH de près de 60 participants (élus, DG, gestionnaires, partenaires) s'est tenue à Montréal les 27-28 mars.
Profils de main-d'œuvre ▪ Réaliser les profils de la main-d'œuvre en milieux urbains : Montréal, Québec, Sept-Îles et Val-d'Or PARTENAIRE(S) : Femmes Autochtones du Québec DURÉE : 2016-04-01 au 2017-03-31	50 494$	Suite au recensement de la population active des femmes (15à 64 ans), un rapport sur le profil de la main-d'œuvre féminine dans les métiers non traditionnels a été réalisé : ▪ Profil de la main-d'œuvre des femmes autochtones en milieu urbain. De plus, un second document a été réalisé : ▪ Information sur le marché du travail sur les métiers non traditionnels des femmes autochtones en milieu urbain.

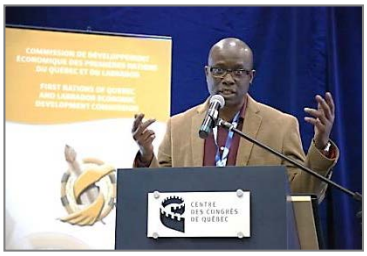
Nom et description du projet collaboratif	Contribution	Résultats atteints
Mesure en matière d'emploi ▪ Mesure d'employabilité offerte à une femme autochtone en vue de lui offrir une expérience de travail par la création d'emploi. PARTENAIRE(S) : Femmes Autochtones du Québec DURÉE : 2016-09-09 au 2017-07-31	9 562$	Mesure d'emploi terminée avec succès. ▪ La participante a acquis les compétences visées. ▪ Elle a su développer des habiletés de planification, développer l'esprit d'équipe. Elle a donc acquis une expérience de travail qui lui a permis de prolonger son mandat et ainsi augmenter ses chances d'intégration en emploi.
Tous Azimuts : Reconnaissance des acquis et compétences pour Autochtones (RAC) ▪ Partenariat avec le CÉGEP Marie-Victorin, Qualification Montréal et le CSU de Montréal qui vise à faire connaître et accroître les services en anglais en lien avec le programme reconnaissance des acquis et compétences (RAC) pour les Autochtones qui résident dans la région de Montréal desservie par le Centre de service urbain (CSU) de Montréal. PARTENAIRE(S) : Cégep Marie-Victorin, Qualification Montréal DURÉE : 2016-06-01 au 2017-07-31	15 100$	RAC permet d'offrir une certification aux personnes ayant une expérience d'emploi pertinente et une expérience de vie pour ainsi avoir une reconnaissance académique, sans avoir à faire un DEP, un DEC ou autre diplôme, correspondant à leurs objectifs d'emploi. Il s'agit d'un projet qui favorise l'accès à la reconnaissance des acquis et compétences (RAC) en anglais pour les Autochtones. ▪ Les besoins ont été recueillis lors de cinq (5) rencontres et d'un (1) focus group. Nous avons pris contact avec des organisations autochtones locales pour offrir des sessions d'information sur la RAC. Le RAC étant très méconnu de la clientèle autochtone de Montréal, les outils suivants ont été créés en vue de faire connaître ce programme et ainsi recruter des personnes potentielles à s'y inscrire : ▪ un vidéo clip promotionnel en anglais, ▪ un carton d'information, ▪ une PowerPoint et une affiche ont été distribuées pour sensibiliser la population autochtone au projet RAC. Les employés du CSU de Montréal ont été formés pour recommander des personnes au RAC. À ce jour, ▪ neuf (9) personnes ont été référées au processus d'évaluation. Deux programmes d'études AEC ont été identifiés comme répondant aux besoins, dont : ▪ Gestion de groupe et organisation de travail ▪ Agent de développement en milieu communautaire Ces deux programmes sont en processus de traduction vers l'anglais et seront offerts prochainement. ▪ La phase 1 de ce projet est complétée et ▪ La phase 2 sera entamée sous peu, soit accompagner les participants au recrutement de RAC.
IMT et Femmes ▪ Travailler vers la parité en emploi des femmes autochtones à Montréal, Québec, Val-d'Or et Sept-Îles/Port-Cartier PARTENAIRE(S) : Condition féminine Canada DURÉE : 2016-04-01 au 2017-03-31	77 729$ (montant pour année 2)	▪ Rédaction du rapport provisoire, du profil des travailleuses et des sans-emplois, de la conclusion et des recommandations. ▪ Répertorier les employeurs et les entreprises autochtones et non-autochtones, les employeurs potentiels, ▪ Répertorier les institutions et les formations dans les métiers non-traditionnels. ▪ Se familiariser avec les 253 professions dans métiers non-traditionnels selon Emploi-Québec. ▪ Répertorier les femmes ayant une formation et un métier non-traditionnels ▪ Rédaction du rapport provisoire sur le portrait statistique des femmes autochtones en milieu urbain, les institutions de formation, l'analyse de l'information sur le marché du travail et la conclusion. ▪ Développement d'une stratégie pour augmenter la participation des femmes dans les métiers non-traditionnels et pour élaborer des trousses d'outil et le processus de consultation. ▪ Établir un processus de sélection de 4 femmes modèles par région urbaine. ▪ Créer une table des matières pour les trousses d'outils pour les femmes et les employeurs. ▪ Développement d'une stratégie (évaluation des besoins) et approbation de l'approche multisectorielle par le comité de partenariat en décembre 2016.

Nom et description du projet collaboratif	Contribution	Résultats atteints
Atesseun : Ateliers Emploi Autochtone CSU-Montréal ▪ Projet d'insertion socioprofessionnelle pour la clientèle autochtone en milieu urbain, et ce au CSU de Montréal PARTENAIRE(S) : Ville de Montréal, RÉSEAU pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal DURÉE : 2016-09-01 au 2017-07-31	30 000$	Projet d'insertion socioprofessionnelle centré sur des ateliers de connaissances de soi, sur l'information du marché du travail et de recherches emplois. Sur 46 participants: ▪ 15 ont décidé de retourner aux études; ▪ 15 poursuivent leurs recherches d'emploi; ▪ 7 ont trouvé un emploi; ▪ 9 ont été référés à d'autres services communautaires pour régulariser leur situation de besoins de bases. Les participants ont nécessité plus d'interventions de la part des employés et un employé additionnel aurait été requis. ▪ Une agente de liaison a été recrutée et les services d'une formatrice ont été fournis par le CREA de Kahnawake. Les défis et barrières des participants sont les suivants : ▪ Diplôme d'études secondaire incomplet ▪ Possèdent un casier judiciaire ▪ Pas d'expérience professionnelle ▪ Non-bilingues ▪ Pas d'adresse fixe ▪ Limite de soutien financier ▪ Pas de documents officiels ▪ Problèmes de dépendances multiples ▪ Limites d'habiletés de communication ▪ Problèmes de ponctualité et d'assiduité ▪ Manque d'ouverture d'esprit et de sens de l'adaptation ▪ Manque de compétences et de professionnalisme ▪ Manque d'information sur le marché du travail. En participant à Atusseun, ils ont eu à identifier leurs faiblesses pour les améliorer et mettre en valeur leurs forces pour s'orienter vers le monde de l'emploi. Des rencontres individuelles et de groupes ont eu lieu durant les ateliers pour les aider à améliorer leurs compétences et leurs perspectives d'emplois pour favoriser leur insertion sociale et développer leur autonomie vers une vie meilleure. À leur demande, nous avons aussi fait des ateliers dans des organisations autochtones. Nous avons ciblé 30 participants et 46 personnes ont complété le programme, dont ▪ 41 % Hommes ▪ 59 % Femmes Atusseun c'est : ▪ Trois (3) cohortes de 7 semaines offertes à 46 participants pour les préparer, les aider à comprendre et vulgariser les aspects du marché du travail en les amenant à évoluer et faciliter leur accès à l'économie et autonomie. ▪ 39 sujets d'ateliers ont été offerts aux participants. ▪ Des sorties en groupes et visites d'employeurs correspondant à leurs intérêts ont eu lieu. ▪ Des documents de référence, des questionnaires, des outils de recherches d'emplois et des présentations PowerPoint mis à la disposition des participants. ▪ 14 personnes ressources externes ont été impliquées pour offrir des ateliers sur le développement personnel et professionnel. ▪ Une agente de liaison engagée pour assurer la supervision, la planification et la promotion du projet, ainsi que le suivi des participants. ▪ Plusieurs outils ont été créés pour faciliter les ateliers. Les participants ont acquis des connaissances sur les compétences essentielles en emploi; amélioration de la communication orale; meilleure connaissance de soi et objectifs de carrière; créer des liens avec employeurs; changement d'attitudes positives; volonté d'être bilingue.

Nom et description du projet collaboratif	Contribution	Résultats atteints
Reconnaissance et modèles autochtones ▪ Projet de reconnaissance et modèles autochtones dans les 4 centres de service urbains : Montréal, Québec, Val-d'Or et Sept-Îles PARTENAIRE(S) : RCAAQ-SAMU DURÉE : 2016-09-21 au 2017-07-31	90 000$	Les objectifs principaux du projet Reconnaissance et modèles autochtones étaient de : ▪ Mettre en valeur les réalisations des jeunes de 15 à 24 ans dans des domaines variés; ▪ Souligner auprès du public leurs réalisations; ▪ Promouvoir un développement positif pour les jeunes et planifier des expériences de qualité avec eux; ▪ Encourager leur sentiment d'appartenance culturelle; ▪ Préparer les jeunes à se donner les moyens d'accéder plus facilement aux éventuelles compétences scolaires, professionnelles, entrepreneuriales; ▪ Contribuer à faciliter leur intégration en milieu urbain; Par ailleurs, les centres de service urbains avaient aussi des objectifs spécifiques à leur région (Montréal, Québec, Val-d'Or et Sept-Îles) : ▪ Renforcer l'estime de soi ▪ Favoriser l'engagement, le soutien et le réseautage ▪ Organiser des activités de sensibilisation avec des partenaires ▪ Soutenir les jeunes dans le développement de leurs compétences personnelles et professionnelles ▪ Soutenir le développement ▪ Travailler à améliorer la perception des allochtones envers les autochtones Il faut aussi mentionner que cette connaissance est à double sens : en effet, des employeurs potentiels, des partenaires scolaires, ainsi que les organismes, qui ont participé à nos activités, ont aussi eu l'opportunité de connaître la jeune main-d'œuvre autochtone qu'ils pourraient potentiellement engager. Par ailleurs, la distribution des outils promotionnels à grande échelle pourrait éventuellement déboucher sur l'employabilité des jeunes participants. ▪ La CDRHPNQ prévoit effectuer un suivi des activités avec les participants, dans quelques mois, pour connaître les débouchés que ce projet a apportés. ▪ Le projet a encouragé la recherche de nouveaux partenariats et nous en avons trouvé plusieurs avec succès. En ce sens, nous pouvons dire que nous sommes confiants en notre autonomie financière pour l'année 2017-2018 concernant ce projet. ▪ Les partenaires ont collaboré à des activités visant à améliorer les conditions socio-économiques des Autochtones vivant en milieu urbain. En effet, la tenue de divers kiosques, ateliers, activités de réseautage lors de nos journées de Reconnaissance a contribué à faire connaître des employeurs, des formations offertes dans les régions et des services destinés aux autochtones. ▪ L'innovation de ce projet touche les activités d'après-midi et des partages effectués par les modèles. En effet, dédier une demi-journée à améliorer les connaissances du milieu du travail, ainsi que des services et des formations offerts aux Autochtones urbains contribuent à faciliter leur transition en milieu urbain. Sachant à quels services ils peuvent avoir recours, les jeunes vont en milieu urbain avec plus de confiance et se sentent mieux soutenus. ▪ La reconnaissance des modèles a permis de faire voir à la population autochtone et à la population allochtone que beaucoup de nos jeunes ont une éducation convenable dans des domaines très variés. Par ailleurs, pour avoir obtenu leurs diplômes, ils ont dû apprendre à maîtriser un ensemble de compétences spécifiques à leurs formations et acquérir diverses aptitudes de la vie quotidienne pour bien compléter leur formation. Par ailleurs, pour réduire les obstacles que rencontrent les jeunes en milieu urbain, plusieurs partenaires sont venus présenter leurs services ou ont tenu des kiosques, afin de conscientiser les jeunes à toutes les ressources disponibles dans leur milieu. La pérennité du projet sera en partie assumée par la CDRHPNQ et en partie par les commanditaires. En effet, les partenariats effectués dans le cadre de ce projet-ci seront poursuivis, en plus d'en rechercher de nouveaux. Deux partenaires s'étant impliqués cette année ont fait savoir leur désir de s'impliquer davantage l'année prochaine. ▪ Le projet Reconnaissance fera désormais partie de la programmation des services offerts dans les centres de service urbains. Les prochaines journées d'activités de reconnaissance se tiendront en juin 2018. Nombre estimé de participants à nos journées de Reconnaissance : 375 ▪ Inclut les modèles, les invités, les employés, les bénévoles, les commanditaires, les partenaires (employeurs/scolaires). Décompte des après-midi d'activités et des soirées de Reconnaissance.

Nom et description du projet collaboratif	Contribution	Résultats atteints
PPT – Projet ponctuel autochtone ▪ 20e anniversaire de la CDRHPNQ PARTENAIRE(S) : SAA DURÉE : 2016-10-01 au 2017-03-31	4 770$	Pour une partie des coûts du traiteur de la célébration du 20e anniversaire
Initiative pour les personnes handicapées ▪ Favoriser l'intégration sur le marché du travail des personnes autochtones vivant avec un handicap. PARTENAIRE(S) : AADNC DURÉE : 2016-04-01 au 2017-03-31	92 000$	▪ Un profil de la clientèle à partir de questionnaires et d'entrevues. ▪ Un portrait de la situation en collaboration avec les points de services de la CDRHPNQ, employeurs et organismes ▪ L'établissement de contacts et d'un réseau de partenaires potentiels ▪ Un plan d'action pour assurer une insertion des personnes handicapées des PN sur le marché du travail.

21 projets collaboratifs	**6 197 963$**
(20 projets en 2015-2016)	**(3 484 511$ en 2015-16)**



5. RÉSULTATS

5.3 RÉSULTATS FINANCIERS

En 2016-2017, les revenus totaux se sont élevés à environ 28,8 millions $, une hausse de 18,8 % des revenus globaux par rapport à l'exercice financier précédent. Cette hausse est due à une importante augmentation budgétaire au Programme connexion compétences d'AADNC, en plus de légères augmentations pour les ententes régulière et urbaine de la SFCEA. La tendance de conclure de nouvelles ententes en fin d'exercice financier – avec l'obligation d'en dépenser entièrement les revenus – s'est poursuivie en 2016-2017. Par conséquent, des activités et des fonds ont été transférés de nouveau à l'exercice financier suivant pour sécuriser et garantir les importants, mais néanmoins rares fonds de la SFCEA.

Les plans de report ont été soumis à et accepté par Service Canada pour les ententes régulière et urbaine de la SFCEA. Concernant le report pour le volet régulier de la SFCEA, un montant de 95 254 $ en Fonds du revenu consolidé (FRC) est consacré aux opérations du Bureau régional qui sont reportées à l'exercice financier suivant. En ce qui concerne le surplus cumulatif provenant des Autres ententes, la majeure partie des 558 609 $ est liée à l'initiative de développement des capacités des CLPN (projet FOCUS) du Bureau régional. Ainsi, tous les fonds reportés sont directement liés aux activités et aux programmes prévus et/ou remis à plus tard.

REVENUS / REVENUES	Entente SFCEA - régulière Regular ASETS Agreement	Entente SFCEA - urbaine Urban ASETS Agreement	Ententes autres (urbaines) Other Agreements (Urban)	Ententes autres Other Agreements	Total
Revenus / Revenues	19,493,938 $	2,829,641 $	1,411,638 $	5,218,745 $	28,953,962 $
Revenus reportés de l'année précédente Deferred revenue - prior year	-		46,592 $	178,126 $	224,718 $
Revenus reportés de l'année courant Deferred revenue - current year		-	(118,863) $	(75,221) $	(194,084) $
Sous-total / Sub-Total	19,493,938 $	2,829,641 $	1,339,367 $	5,321,650 $	28,984,596 $
Transfert de l'entente régulière Transferred from the Regular Agreement	(677,376) $	677,376 $		-	- $
Remboursement de financement Repayment of Funding	-	-	(221) $	(200,259) $	(200,480) $
Revenus (Total) Revenues	**18,816,562 $**	**3,507,017 $**	**1,339,146 $**	**5,121,391 $**	**28,784,116 $**
DÉPENSES / EXPENDITURES					
Dépenses (CLPN) / Expenditures (LFNC)	16,756,483 $	2,270,375 $	-	3,187,248 $	22,214,106 $
Dépenses régionales / Regional Expenditures	2,038,404 $	1,007,279 $	1,337,561 $	1,726,336 $	6,109,580 $
Recouvrement de financement / Recovery of Funding	- $	-	-	-	0 $
Dépenses (Total) Expenditures	**18,794,887 $**	**3,277,654 $**	**1,337,561 $**	**4,913,584 $**	**28,323,686 $**
Solde / Balance	21,675 $	229,363 $	1,585 $	207,807 $	460,430 $
Solde reporté / Carried-Over Balance	73,579.00 $	61,974 $	0 $	350,802 $	486,355 $
TOTAL	**95,254 $**	**291,337 $**	**1,585 $**	**558,609 $**	**946,785 $**

Dépenses annuelles de la CDRHPNQ
Entente régulière - Opérations et programmes SFCEA
Année financière 2016-2017

Catégorie de coûts	Contribution de EDSC			
	SFCEA FAE	SFCEA FRC	SFCEA FEPN	Total Contribution
Fonds disponibles				
Reportés de l'année précédente - Global				-
Reportés de l'année précédente - CLPN (Autres sources)	79 145	(3 934)		75 211
Contribution d'autres sources	109 335	1 405 793	14 913	1 530 041
Affectation annuelle	4 639 881	11 754 681	2 422 000	18 816 562
Total des fonds disponibles	4 828 361	13 156 540	2 436 913	20 421 814
A. Frais administratifs du signataire d'entente				
(i) Salaires, indemnités et dépenses connexes	372 136	398 761	83 730	854 627
(ii) Coûts de fonctionnement non salariaux	191 887	206 380		398 267
(iii) Services professionnels	92 562	69 324	6 000	167 886
(iv) Renforcement de la capacité organisationnelle	-			-
(v) Coûts d'immobilisation	-	-		-
(vi) Dépenses administratives - CLPN	-	-	130 875	130 875
Total des coûts d'administration	656 585	674 465	220 605	1 551 655
B. Services de base des programmes (Plan opérationnel, mesures «A»)				
(i) Services de base – signataire de l'entente	165 296	104 204	262	269 762
(ii) Services de base – CLPN	567 258	1 206 578	318 234	2 092 070
Total des coûts des services de base des programmes	732 554	1 310 782	318 496	2 361 832
C. Programmes du signataire de l'entente (Plan opérationnel, Mesures «B & C»)				
(i) Programme x (par plan de travail stratégique et opérationnel)	-	-		-
(ii) Programme y...	-	-		-
(iii) Programmes financés – CLPN	2 858 002	9 873 150	1 685 882	14 417 034
(iv) ...	-	-		-
Total des programmes	2 858 002	9 873 150	1 685 882	14 417 034
D. Développement des partenariats				
(i) Initiative de partenariat n° 1 (par plan de travail stratégique et opérationr	167 814	150 040	30 008	347 862
(ii) Initiative de partenariat n° 2...	-	-		-
(iii) Création de partenariats – CLPN	220 436	450 960	181 922	853 318
Total du développement des partenariats	388 250	601 000	211 930	1 201 180
E. Programmes de garde d'enfants				
(i) Coûts des programmes	-	-		-
(ii) Coûts des immobilisations	-	-		-
(iii) Garde d'enfants – sous-ententes	-	-		-
Total de la garde d'enfants	-	-		-
Sous-total – coûts des CLPN	3 645 696	11 530 688	2 316 913	17 493 297
Total	4 635 391	12 459 397	2 436 913	19 531 701

Dépenses annuelles de la CDRHPNQ
Entente urbaine - Opérations et programmes SFCEA
Année financière 2016-2017

Catégorie de coûts	Contribution de EDSC			
	SFCEA FAE	SFCEA FRC	MESSQ	Contribution Totale
Fonds disponibles				
Reportés de l'année précédente	-	61 974		61 974
Contributions d'autres sources				-
Affectation annuelle	1 332 752	2 174 265	1 078 596	4 585 613
Total des fonds disponibles	1 332 752	2 236 239	1 078 596	4 647 587
A. Frais administratifs du signataire de l'entente				
(i) Salaires, indemnités et dépenses connexes	160 436	197 027	661 083	1 018 546
(ii) Coûts de fonctionnement non salariaux	-	-	366 866	366 866
(iii) Services professionnels	-	-	50 647	50 647
(iv) Renforcement de la capacité organisationnelle			-	-
(v) Coûts d'immobilisations				-
(vi) Dépenses administratives – sous-ententes				-
Total des frais administratifs	160 436	197 027	1 078 596	1 436 059
				-
B. Services de base des programmes				-
(i) Services de base – signataire de l'entente	405 855	-	-	405 855
(ii) Services de base – signataires de sous-entente				-
Total des coûts des services de base des programmes	405 855	-	-	405 855
				-
C. Programmes du signataire de l'entente				-
(i) Programme x (par plan de travail stratégique et opérationnel)	659 124	1 611 251		2 270 375
(ii) Programme y…				-
(iii) Programmes financés – sous-entente				-
(iv) …				-
Total des programmes	659 124	1 611 251		2 270 375
				-
D. Développement des partenariats				-
(i) Initiative de partenariat n° 1 (par plan de travail stratégique et opérationnel)	107 337	136 624		243 961
(ii) Initiative de partenariat n° 2…				-
(iii) Création de partenariats – sous-ententes…				-
Total du développement des partenariats	107 337	136 624		243 961
				-
E. Programmes de garde d'enfants				-
(i) Coûts des programmes	-	-		-
(ii) Coûts des immobilisations	-	-		-
(iii) Garde d'enfants – sous-ententes	-	-		-
Total de la garde d'enfants	-	-		-
				-
Sous-total – coûts des sous-ententes	-	-		-
				-
				-
Total	1 332 752	1 944 902	1 078 596	4 356 250
	-			

5. RÉSULTATS

5.4 RÉSULTATS GLOBAUX DU FEPN

Le Plan d'action économique du Canada 2013 annonçait l'initiative conjointe entre Affaires autochtones et du Nord Canada (AANC) et Emploi et Développement social Canada (EDSC) avec les collectivités participantes des Premières Nations pour améliorer le Programme d'aide au revenu dans les réserves.

Cette initiative comportait deux volets :

1) la Prestation améliorée des services (PAS) administrée par AANC, et;
2) le Fonds pour l'emploi à l'intention des Premières Nations (FEPN) administré par EDSC

Bien que le FEPN était une initiative distincte de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA), il a été mis en œuvre au moyen de sa structure. En tant que signataire d'une entente SFCEA, la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) a géré le volet FEPN au nom des communautés participantes.

Ce qui suit est l'évaluation de la CDRHPNQ du programme FEPN, ainsi que les résultats de la prestation des services pour la durée du programme.

LE PROGRAMME FEPN

Le FEPN était destiné aux collectivités qui répertoriaient plus de 50 cas d'aide au revenu. Le programme a duré quatre ans, soit de l'exercice financier 2013-14 au 31 mars 2017.

Le financement était distribué dans le cadre d'un appel de propositions; qui devait être renouvelé annuellement pour le volet PAS pour assurer le maintien du FEPN. Les Premières Nations qui recevaient du financement devaient instaurer la participation obligatoire à la gestion de cas personnalisée qui consistait en l'admission et le triage, une évaluation de l'employabilité, un plan d'action personnalisé et l'acheminement vers des services de formation.

Le programme visait à améliorer les résultats du marché du travail par l'acquisition de compétences et par la formation des clients des Premières Nations prestataires de l'aide au revenu, âgés de 18 à 24 ans, aptes au travail ou qui avaient besoin d'un an ou moins de formation.L'acheminement des clients de la PAS au FEPN se faisait au moyen d'un système de référence conçu pour faciliter l'accès aux possibilités d'emploi et de formation.Le FEPN soutenait une variété d'activités, dont une formation de moins de 12 mois menant à l'emploi. Ces activités comprenaient :

- l'évaluation des compétences et l'élaboration de plans de retour au travail;
- le paiement des cours de formation du matériel nécessaire (par exemple, bottes de travail, outils);
- le versement d'un montant supplémentaire pour les frais de subsistance pendant la formation et le coût du transport pour suivre les cours;
- la formation et le mentorat en milieu de travail
- de l'aide en milieu de travail pour les personnes ayant des problèmes d'ordre linguistique ou un handicap;
- des ateliers sur la préparation de curriculum vitae et sur les techniques d'entrevue ou aide à la recherche d'un emploi;
- des subventions salariales pour inciter les employeurs à embaucher des Autochtones pour leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle; et
- l'acquisition de compétences particulières et formation pour aider les individus qui souhaitent devenir travailleurs autonomes.

COMMUNAUTÉS BÉNÉFICIAIRES

Au cours du programme, EDSC a identifié 12 des 29 communautés de la CDRHPNQ pour l'exécuter. Initialement, les cinq (5) premières communautés retenues étaient :

1) Listuguj
2) Uashat
3) Manawan
4) Mashteuiatsh
5) Kahnawake

La prestation de service pour la **première année** (2013-2014) avait commencé en fin d'année, car le versement des fonds avait été reporté en septembre 2013. Heureusement, les communautés pouvaient reporter les surplus de fin d'année sans se voir imposer de pénalité financière. Les communautés suivantes ont rejoint le programme au cours des **deuxième** et **troisième années** (2014-2015 et 2015-2016) :

6) Lac Simon
7) Pessamit
8) Pakua Shipu
9) Unamen Shipu
10) Ekuanitshit

} Regroupées sous la Côte-Nord

Cependant, la communauté de Mashteuiatsh s'est retirée du programme à la **quatrième année** (2016-2017), tandis qu'EDSC invitait d'autres communautés pour cette dernière année, permettant ainsi aux communautés suivantes de participer :

11) Kitigan Zibi et
12) Gesgapegiag.

SOUTIEN ET SUIVI ASSURÉS PAR LA CDRHPNQ

Courriels et appels téléphoniques

Cette forme de soutien était assurée au quotidien pour apporter aide et conseil dans la prestation d'un programme fédéral quelque peu instable, et pour assurer que les lignes directrices et les exigences financières étaient également respectées. Le soutien était offert aux communautés qui le demandaient expressément, mais également sur une base régulière, par voie de communications et de suivis. Toute l'année durant, le Bureau régional de la CDRHPNQ a communiqué avec les agents de prestation de programme pour toute question concernant le FEPN – l'admissibilité du client, les évaluations, les rapports financiers trimestriels et le soutien dans la stratégie de référence des clients PAS-FEPN pour pouvoir guider les commissions locales des Premières Nations (CLPN).

Réunions

Les trois réunions régionales par année du Bureau régional étaient l'occasion de tenir également les réunions de caucus des communautés FEPN, soit la journée précédente ou en soirée. Ces réunions ont permis de comprendre comme il se doit les lignes directrices du programme et revoir les procédures administratives ; d'échanger sur les défis, sur la collaboration avec les agents de la sécurité du revenu au niveau local, sur les meilleures pratiques et les succès, ainsi que sur les exigences en matière de production de rapports.

Visites annuelles de vérification sur place

Les visites des communautés sur place effectuées par le Bureau régional, qui ont généralement eu lieu en été, ont permis de mieux comprendre les réalités locales et d'améliorer le soutien administratif et les orientations. Elles ont également permis de vérifier les procédures administratives requises, l'entrée de données dans le Système de soutien à l'adaptation du marché du travail (SSAMTA) et de faire le suivi de budgets. Pour les besoins de la

vérification, un suivi étroit a été fait auprès des communautés durant toute la période de vérification pour assurer une reddition de compte efficace, le respect des exigences d'admissibilité du programme et des catégories de dépenses, la conciliation budgétaire, les analyses du grand livre, l'accès aux vérificateurs et la vérification conformément à l'article 58 du Protocole de bonne entente signé avec les communautés.

RÉSULTATS STATISTIQUES ET POINTS SAILLANTS DU RENDEMENT

A. Profils individuels des communautés

Les plans d'action personnalisés et le système de gestion de données ont permis de compiler les données de chacune des communautés participantes sur les résultats tels le nombre de clients, le sexe, les domaines d'intérêts, les mesures et les programmes suivis, les établissements de formation professionnelle et générale fréquentés, les employeurs du placement en emploi et le taux d'achèvement. Ces données constituent les profils individuels des communautés qui les soutiennent dans la gestion de leurs ressources humaines locales et l'orientation continue de leur clientèle. Bien que les données individuelles ne sont pas partagées dans la présente évaluation, un résumé des résultats se trouve dans les sections suivantes.

B. Résumé des résultats pour la durée du programme (2013 à 2017)

Le tableau suivant présente le nombre de clients (homme et femme) par CLPN participante qui ont terminé le programme FEPN, au cours duquel 678 bénéficiaires de la sécurité du revenu (356 hommes et 322 femmes), provenant des douze communautés, ont eu accès à dela formations et à des possibilités d'emploi.

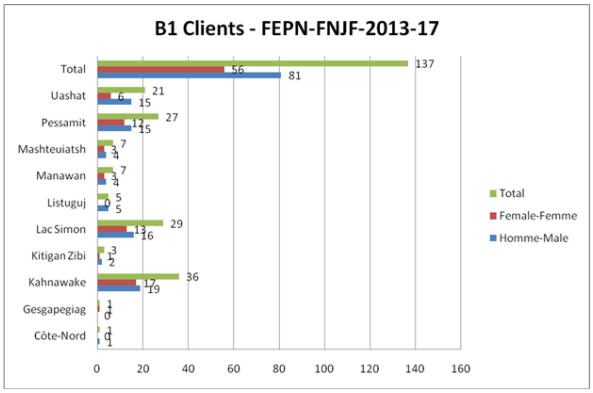
Résumé FEPN 2013-17

CLPN	HOMME		FEMME	TOTAL
Côte-Nord	57		57	114
Gesgapegiag	15		5	20
Kahnawake	32		26	58
Kitigan Zibi	11		7	18
Lac Simon	50		43	93
Listuguj	60		60	120
Manawan	20		25	45
Mashteuiatsh*	7		15	22
Pessamit	38		36	74
Uashat	66		48	114
Total	356		322	678

Les occasions dont se sont prévalus ces 678 individus étaient réparties ainsi entre les mesures actives B1, B2 et C1, conformément aux mesures d'employabilité et aux interventions de la CDRHPNQ définies dans l'entente SFCEA.

MESURE	B1				B2				C1				Total		
	H	F	Total		H	F	Total		H	F	Total		H	F	Total
TOTAL	81	56	137		177	217	394		98	49	147		356	322	678

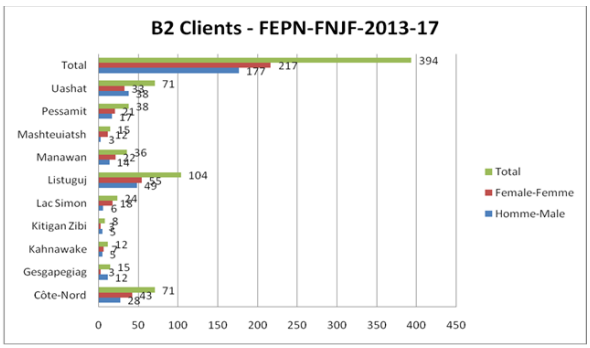
C. B1 – Formation professionnelle



La mesure B1 aide les individus à développer leurs compétences en accédant à une formation professionnelle de base à avancée. Du soutien financier est fourni au client pour les coûts du programme. Les interventions qui touchent un programme d'études conduisent généralement à un diplôme décerné par une université, un collège, une institution ou une école, privée ou publique, reconnus par la province.

Dans le cadre du programme FEPN, 137 individus des différentes communautés ont développé leurs compétences dans une grande variété de domaines, notamment : la comptabilité, les soins infirmiers, la menuiserie, la cuisine, l'électricité, l'esthétique, la coiffure, conduite de machinerie lourde, la soudure, la conduite et les sciences sociales.

D. B2–Formation générale

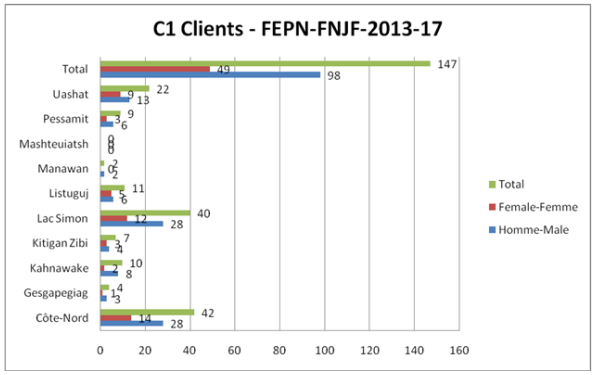


La mesure B2 aide les gens qui souhaitent obtenir accéder à une formation générale par l'une des trois interventions possibles suivantes :

1. <u>Développement des compétences – Compétences essentielles</u>
   Un programme de formation conçu pour améliorer une ou plusieurs compétences essentielles à un niveau requis par l'emploi ou encore la profession que le client vise.
2. <u>Développement des compétences – Formation générale</u>
   Programme d'enseignement conçu pour permettre au client d'obtenir des crédits d'études secondaires ou la formation nécessaire pour faire des études postsecondaires ou suivre des cours de formation.
3. <u>Formation professionnelle spécialisée – Reconnue par l'industrie</u>
   Interventions liées à l'enseignement formel des compétences qui peuvent mener à une attestation de formation, à l'obtention de cartes de compétence et/ou de permis qui peuvent être reconnus par la profession.

La mesure B2 a été de loin la plus populaire parmi les participants de la CDRHPNQ. Au cours des quatre années du programme, 394 individus, soit 58 % du taux de participation, ont accédé à une sorte de mise à niveau. Ces programmes de formation générale étaient offerts par les commissions scolaires, et près d'un tiers ont été suivis dans les centres régionaux d'éducation des adultes des Premières Nations à Uashat, Listuguj, Lac Simon et Kahnawake.

E. C1 – Initiative de création d'emplois



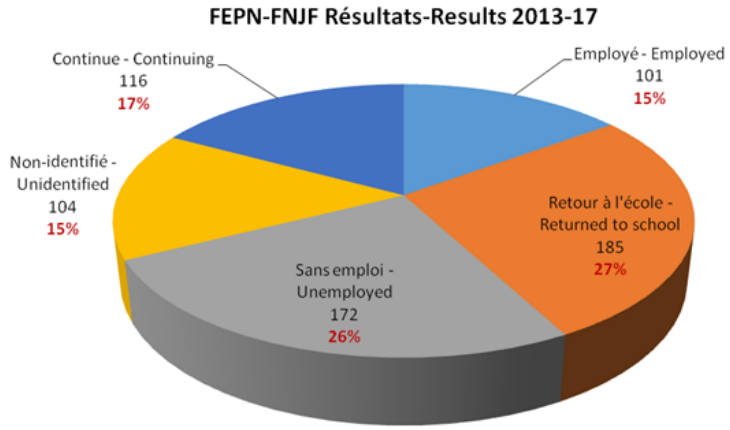
Finalement, la mesure C1 offre des possibilités d'expérience professionnelle dans quatre interventions de soutien financier possibles :

1. Partenariats pour la création d'emploi
   Permet aux chômeurs d'acquérir une expérience professionnelle par la création d'emplois temporaires.
2. Subventions salariales
   Encourage les employeurs à embaucher des gens afin que ces dernières acquièrent directement de l'expérience d'emploi ou qu'ils reçoivent de la formation en cours d'emploi.
3. Aide au début d'un emploi
   Les clients peuvent recevoir de l'aide pour l'achat de matériel et de vêtements de travail, billets d'autobus, etc. pour chercher et garder un emploi.
4. Aide au maintien en emploi
   Mesure d'aide subventionnée spécifique qui permet au client sur le marché du travail de conserver son emploi.

147 clients FEPN et 47 employeurs locaux des douze communautés participantes ont bénéficié d'une intervention de la mesure C1, soit 22 % du total des 678 participants. Bien que les taux de participation globaux des hommes et des femmes au FEPN sont comparables, deux fois plus d'hommes que de femmes ont participé à une mesure C1.

F. Résultats généraux

Comme le démontre le tableau ci-dessous, 59 % des 678 participants ont obtenu des résultats extrêmement positifs en fin de participation, soit ils ont obtenu un emploi, soit ils sont retournés aux études ou ils ont poursuivi leur mesure d'employabilité, tandis que 25 % d'entre eux étaient toujours sans emploi et 15 % pour qui les résultats finaux ne sont pas identifiés.



DONNÉES ET RECOMMANDATIONS FINALES

Les résultats globaux des communautés participantes au FEPN représentent un véritable succès. Le programme aura permis de rapprocher ses participants d'un emploi en améliorant l'acquisition des compétences et l'accès aux possibilités de formation. Sur les 12 communautés participantes des 29 communautés membres de la CDRHPNQ, 101 personnes ont trouvé un emploi et 185 sont retournées à l'école. Ces chiffres démontrent d'eux-mêmes le succès du programme.

Les résultats positifs du programme témoignent de la résilience et de l'engagement de nos communautés de Premières Nations, en dépit des nombreuses difficultés rencontrées au cours du programme. Dès le début de la prestation, la disponibilité des fonds, la mauvaise compréhension du processus de référence du client et la méconnaissance du programme, ainsi que la collaboration requise entre EDSC et le programme de l'aide au revenu d'AANC ont posé problème. Ces difficultés ont causé de fâcheux retards. On peut dire que le programme conjoint PAS/FEPN n'a réellement commencé qu'au deuxième exercice financier.

La première source de préoccupation a été la décision unilatérale de Service Canada et d'AANC voulant que seules certaines communautés aient accès au FEPN et les autres, non, conformément aux critères qu'ils avaient identifiés sans nous consulter.

Durant toute la durée du programme, les directives administratives venant de Service Canada – région du Québec ont généré beaucoup de confusion, de retards et d'insatisfaction. Bien que le FEPN fasse partie intégrante de la vérification financière annuelle effectuée par une firme d'audits, Service Cananda effectue des vérifications abusives et injustifiées en faisant une lecture excessivement stricte des exigences de l'entente, notamment en demandant trimestriellement :

- Les grands livres de chaque CLPN;
- Le formulaire de demande consolidée signé;
- La liste des opérations consolidées détaillées pour appuyer les demandes;
- Le formulaire de demande signé par la CLPN;
- La liste signée des opérations par CLPN;
- Le tableau des prévisions de trésorerie mis à jour;
- Le nombre de clients servis par communauté;
- Des demandes poussées sur plusieurs factures inscrites dans les grands livres des CLPN;
- Des demandes de plusieurs pièces justificatives.

Les délais accordés à la CDRHPNQ et ses CLPN par Service Canada dans ses demandes étaient très brefs. Pourtant, quand le temps venait pour Service Canada de répondre ou émettre un paiement, les retards étaient plus qu'inappropriés, et s'étiraient souvent sur plusieurs semaines, voire des mois. Il convient de dire que ces ralentissements inacceptables ont privé de fonds plusieurs communautés dont la situation financière était déjà précaire.

Bien que le programme ait généré d'excellents résultats, tout ne s'est pas déroulé sans encombre. Malheureusement, le FEPN a pris fin quelque peu abruptement et de manière irrespectueuse. L'absence d'une stratégie de sortie pour le programme FEPN est un manque d'égard envers les communautés et leurs clients. Une période transitoire de soutien aurait été nécessaire, car de nombreux clients du FEPN participaient toujours à une mesure active au 31 mars, 2017, et ne pouvaient être coupés prématurément. Il s'agit là d'une omission de taille dans l'élaboration du programme. Et même si AANC a fournides fonds supplémentaires pour la prolongation d'un an du programme de prestation améliorée de services, EDSC n'a pas emboîté le pas pour le Fonds pour l'emploi à l'intention des Premières Nations, ce qui suscite de l'inquiétude, car

ces programmes sont considérés comme étant complémentaires. Le manque de fonds pour la prolongation du FEPN a obligé les communautés à trouver d'autres sources de financement pour accompagner leurs clients, ce qui a empiété sur les fonds réguliers SFCEA, pour la plupart d'entre elles. De plus, EDSC et Service Canada ont fourni des directives de clôture différentes du programme FEPN, ajoutant encore plus à la confusion.

Comme l'annonçait le gouvernement en 2013 lors du dévoilement de ce programme conjoint – *« Les jeunes Autochtones représentent le groupe démographique affichant la croissance la plus rapide au Canada, et le pays est aux prises avec des pénuries de compétences dans divers secteurs et diverses régions. De nombreuses collectivités des Premières Nations se trouvent à proximité de grands projets économiques, et cela constitue une excellente occasion de combler certains besoins en compétences au Canada tout en améliorant les perspectives économiques des jeunes Autochtones et de leurs collectivités. »*

Ceci demeure vrai et, malgré les efforts du programme PAS/FEPN en ce sens, beaucoup d'attention et de ressources sont toujours nécessaires pour préparer ce segment de la population pour être en mesure de bien répondre aux besoins en compétences du Canada et pour prendre avantage des nombreuses opportunités qui se présentent. Cette réalité devient le moteur de la CDRHPNQ pour accomplir son mandat.

Les recommandations suivantes reprennent uniquement les enjeux les plus importants qui devront être pris en compte lors de la conception de nouveaux programmes.

1. Les bénéficiaires de la sécurité du revenu constituent une clientèle vulnérable pour qui les ressources en place doivent unir leurs efforts dans un continuum de service pour les aider à atteindre leur autonomie. Un véritable soutien durable au client doit inclure des interventions complémentaires pour l'amener de la sécurité du revenu vers l'acquisition de compétences et de formation, l'éducation, l'emploi et même des initiatives de développement économique.
2. La PAS et le FEPN devraient certainement être considéré comme programme pilote pour le développement futur et la mise en œuvre d'une telle programmation holistique, et être offert à toutes les communautés. Les ministères devraient évidemment collaborer dans le développement de programmes dans l'optique du continuum de service pour une approche centrée sur le client.
3. Toute initiative conjointe future entre différents ministères demandera une plus grande ouverture à l'approche commune prédéfinie et les outils nécessaires pour la mettre en oeuvre.
4. De plus, cette approche commune doit également inclure la participation et la perspective des Premières Nations pour nous assurer que la conception répond aux besoins et aux réalités culturelles des communautés et de leurs clients.
5. Afin de mettre des pratiques administratives durables en place et pour habiliter les communautés des Premières Nations, il sera nécessaire que tous les programmes conçus incluent un volet de développement des capacités des ressources locales de la communauté. Non seulement cela permettra-t-il d'offrir de meilleurs services, mais en assurera également la prestation à long terme.

RÉFÉRENCES

- https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1432835982059/1432836004974
- https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/autochtones/fonds-emploi.html
- https://www.canada.ca/fr/nouvelles/archive/2013/06/document-information-fonds-emploi-premieres-nations.html
- https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/autochtones/fonds-emploi.html

5. RÉSULTATS

5.5 PORTRAITS ET SUCCÈS PROVENANT DES POINTS DE SERVICE

Cette nouvelle section du rapport annuel de la CDRHPNQ vise à permettre aux différents points de services de partager leurs succès locaux. Les réussites peuvent porter sur une multitude de sujets, nous avons donc choisi de les regrouper sous dix (10) différents thèmes. Afin de faciliter la lecture du tableau qui suivra, chaque thème est identifié par une image. Vous retrouverez ces images dans le tableau lorsque la description du portrait ou du succès fait référence au thème en question. Les thèmes ont été sélectionnés pour la pertinence qu'ils ont en lien avec les opportunités du marché du travail ou parce qu'ils témoignent de la capacité des structures de livraison de service de soutenir leur clientèle ou de modifier leur façon de faire pour s'y adapter.

THÈME 1. Augmenter l'entrepreneurship et les initiatives entrepreneuriales

Récemment, Sodexo Canada a demandé aux Canadiens d'évaluer l'importance des entreprises autochtones dans le cadre d'une enquête nationale produit par la firme Léger. Les résultats ont démontré une reconnaissance importante de la valeur des 43,000 entreprises autochtones et un appui du secteur privé en vue d'une action concertée pour les accompagner dans le développement de leur plein potentiel :

- 8 Canadiens sur 10 croient que la participation active des Autochtones dans l'économie pourraient renforcir le tissu social canadien.
- 77% des répondants croient qu'appuyer les entreprises autochtones est le moyen à privilégier pour favoriser la réconciliation entre les Canadiens et les Premières Nations, les Métis et le Inuits.

THÈME 2. Augmenter l'emphase sur le tourisme, l'artisanat, la culture et l'environnement

Les avantages du développement touristique pour les communautés autochtones vont bien au-delà des considérations financières. Travailler dans sa communauté, montrer ce que l'on a, notre culture, notre histoire, pouvoir parler de l'art et de l'artisanat que nos grands-parents nous ont enseignés et que nous faisons revivre - c'est une fierté ! mentionne Sébastien Desnoyers, directeur de la mise en marché pour Tourisme autochtone du Québec.

En ce qui concerne spécifiquement l'environnement, Développement économique Canada - région du Québec, dans son plan stratégique 2021, considère la protection de l'environnement comme un élément-clé du développement économique futur.

THÈME 3. Augmenter l'emphase sur les initiatives en soins personnels

Le 13e Rapport annuel de Global Spa & Wellness identifie plusieurs secteurs importants relatifs à la croissance des entreprises autochtones. Par exemple, dans l'industrie des soins personnels, l'emphase est mise sur le bien-être culturel communautaire autant par ses pratiques que par ses traitements, une hausse des initiatives de bien-être liées aux croyances spirituelles est également constatée et la santé mentale est privilégiée de même que la mise en forme.

THÈME 4. Formation des femmes dans les métiers non traditionnels

Dans un rapport récemment publié, intitulé « *Women in Male Dominated Industries and Occupations2*, le *Catalyst Knowledge Center* identifie pour le Canada, les États-Unis, l'Australie et le Japon les tendances sur l'occupation des postes par les femmes dans les industries à forte concentration d'hommes de la façon suivante :

Construction	11.7%
Foresterie, pâtes et papiers	17.7%
Pêcherie, trappe et chasse	18.8%
Mines, Extraction de gaz et d'huile	20.0%
Conservation	22.0%
Transport et entreposage	23.4%

THÈME 5. Formation et emploi dans les métiers de la construction

Selon la stratégie nationale du secteur de ConstruForce Canada, le secteur économique de la construction et de la maintenance doit faire face au plus important virage démographique de son histoire. Près de 25 % de sa force de travail (en construction et maintenance) prendra sa retraite dans les prochains 10 ans au moment où l'industrie continue de projeter une croissance normale bien que modérée. Ceci occasionne des défis de main-d'œuvre requérant une stratégie nationale, dotée de politiques et de programmes/ initiatives appropriés.

L'objectif est de s'assurer que l'industrie pourra compter sur une main-d'œuvre qualifiée qui aura l'habileté et la flexibilité de faire face aux besoins changeants d'aujourd'hui et de demain.

THÈME 6. Mères qui trouvent des façons de concilier travail-famille

Selon une étude produite par le *Conseil du statut de la femme* (Québec), en collaboration avec *Femmes autochtones du Québec*, intitulée « *Allons à la rencontre des femmes autochtones du Québec* », les femmes subissent une double discrimination, elles sont confrontées à des obstacles en emploi et en formation, et subissent un haut taux de violence. Il est également précisé que les jeunes filles autochtones, en particulier sont confrontées à des responsabilités familiales qui les empêchent de poursuivre leurs études.

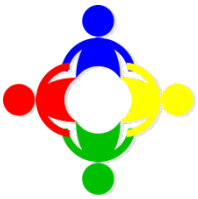
Ceci est également démontré dans l'Enquête auprès des peuples autochtones qui précise que les raisons pour lesquelles les filles quittent l'école sont qu'elles sont devenues enceintes ou qu'elles doivent prendre soin d'enfants, alors que les raisons invoquées par les garçons sont le souhait de travailler, les problèmes financiers, les problèmes à l'école et, de façon générale, un manque d'intérêt.

THÈME 7. Jeunes hommes attirés par les industries d'extraction de ressources

Selon les faits et statistiques 2016 d'un document du *Canadian Mining Industry*, l'extraction minière, la fusion et la fabrication emploie directement plus de 373,000 travailleurs partout au pays et emploie indirectement 190,000 travailleurs supplémentaires. De plus, l'industrie minière est aussi le plus grand employeur privé pour la main-d'œuvre autochtone au Canada et l'emploi devrait continuer d'augmenter.

De plus, selon les données du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (MiHR), il faudra 106,000 nouveaux travailleurs au cours de la prochaine décennie. Ce défi s'explique par le nombre très élevé de travailleurs qui prendront leur retraite. Dès 2025, il est estimé que plus de 51,000 employés auront pris leur retraite.

THÈME 8. Augmenter les opportunités de partenariat



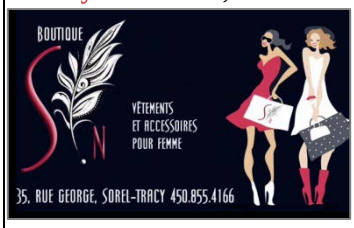
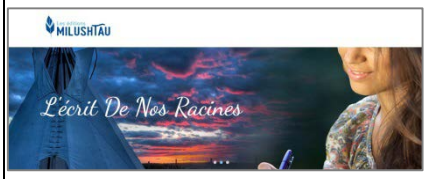
L'établissement et le maintien de partenariats stratégiques avec les peuples autochtones est une priorité croissante de l'industrie et de tous les niveaux de gouvernement. Selon le Plan stratégique 2021 de Développement économique Canada, une approche collaborative signifie d'améliorer les synergies non seulement avec les entités fédérales mais aussi avec les provinces et les municipalités. Cela signifie également de travailler plus étroitement avec les Peuples autochtones, la société civile, les universités et autres intervenants afin de soutenir les efforts d'innovations et améliorer la productivité.

THÈME 9. Un counseling d'emploi réussi

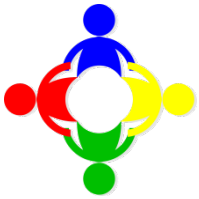
Lorsque le résultat sera relié à un service de counseling d'emploi, l'image représentant le dialogue sera identifiée.

THÈME 10. Des techniques novatrices de livraison de service

Cette image soulignera un résultat atteint grâce à l'implantation de changements en matière de service à la clientèle et/ ou d'approche-client.

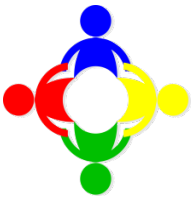
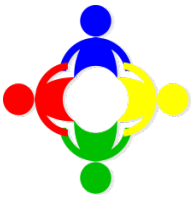
DESCRIPTION	Themes
Sindy Gamelin, une Abénakis d'Odanak. Elle a complété avec succès son plan d'affaires et a ouvert une boutique de vêtements et d'accessoires à Sorel, QC. La Boutique Sin offre des vêtements pour femmes de taille régulière et de taille plus et est de plus en plus connue auprès de la clientèle de la Montérégie. 	
Charlie Aubertin, une Huronne-Wendat a complété avec succès son cours de formation professionnelle en conception graphique. Après avoir complété son programme de mentorat au sein de la Compagnie Comma Imagination, elle a été engagée par la Compagnie et fait désormais partie de l'équipe. Charlie continue cependant de souhaiter devenir travailleur autonome en s'appuyant sur sa formation et son expérience en emploi.	
 **Christine Philippe** est une Innue de Mashteuiatsh. Elle a complété avec succès son plan d'affaires et a démarré sa compagnie de publication appelée Les Éditions Milushtau qui se spécialise dans les publications autochtones et non autochtones. Christine a un diplôme universitaire multidisciplinaire et plusieurs années d'expériences dans l'édition. Située dans la région de Lanaudière, la maison d'édition roule sur une base autonome.	
Gabriel Caron-Otter est un Cri de Waswanipi. Il a acquis son expérience professionnelle, dans le cadre d'une initiative de placement carrière été, dans le secteur de la diversité culturelle et de la planification d'événements. Gabriel a réussi à s'intégrer à l'équipe de Présence Autochtone par son travail auprès du festival à titre d'ambassadeur de l'événement.	
Larry Mark, un Innu de Unamen Shipu, a complété avec succès sa formation professionnelle dans le domaine de la coiffure. Il s'est de plus formé pour devenir barbier et travaille désormais à temps complet au Salon de coiffure le Boulevard et est passionné par son métier.	

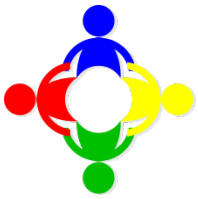
DESCRIPTION	Themes
Nikki Bruyère est de la Première Nation Sagkeeng au Manitoba. Elle a complété avec succès son diplôme d'études secondaires et un diplôme d'études professionnelles en soudure et assemblage. Elle a également obtenu un certificat de professionnelle spécialisée dans le soudage à haute pression au centre Nova Career de Chateauguay. Depuis, elle a décroché un emploi permanent auprès de la compagnie de fabrication Valtech qui se spécialise dans l'équipement industriel personnalisé.	
Pierre Durand est Huron-Wendat. Il a complété son diplôme d'études professionnelles en horticulture. Suite à l'obtention de son diplôme, Pierre a eu la responsabilité de la conservation des territoires du Centre où il a complété sa formation.	
Luc Collin est un Innu de Mashteuiatsh. Il a complété avec succès son plan d'affaires et a démarré sa compagnie de tourisme d'aventures appelée Amishk-Aventures amérindiennes qui opère à partir de St-Calixte dans Lanaudière. Luc a plusieurs années d'expérience dans l'industrie du tourisme autochtone au Québec, incluant plus de dix ans de travail à Tourisme autochtone du Québec. L'initiative de Luc lui aura permis de se classer parmi les finalistes du prix d'Excellence en Tourisme qui sera dévoilé en novembre 2017.	
Le **projet Yahndawa'** initié à Wendake permet à des **étudiants autochtones de recevoir une formation à distance** via la visioconférence sur une base quotidienne. Des cours de français, de maths et d'histoire sont donnés. Une raison du succès de cette initiative est que la formation intègre des données culturelles quand c'est possible. Par exemple, dans le cours de français, le matériel de lecture inclut un roman de l'auteur américain Sherman Alexie, Spokani Cœur d'Alène. Un autre exemple serait également les capsules produites pour l'apprentissage à partir des réalités de vie actuelles des Autochtones.	
La **librairie Yahiatonhka'**, à Wendake, est une initiative du Conseil de bande Wendat qui avait identifié, dans son rapport au printemps 2016, la possibilité d'évaluer la **réouverture de la bibliothèque** qui était fermée depuis quelques années. Un contrat a été octroyé pour permettre le fonctionnement en douceur jusqu'en mai 2017.	

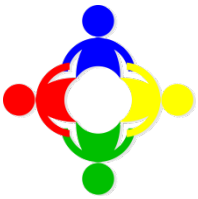
DESCRIPTION	Themes
Le **CPE Yonnonhwe'** a été mis sur pied en partenariat avec le ministère de la Famille et vise à fournir **60 places subventionnées pour les élèves du Centre de développement de la formation et de la main-d'œuvre** Huron-Wendat. L'ouverture officielle étant prévue pour septembre 2018, un conseil d'administration provisoire d'élèves et d'employés a été mis sur pied pour initier les procédures d'implantation du service de garde.	
M. Bérubé est un Malécite de Viger. Il a ré-ouvert une épicerie en 2016 après deux années de fermeture. L'épicerie a reçu une subvention lui permettant un agrandissement afin d'inclure un comptoir de crème glacée molle; ce qui a contribué à accroître la clientèle. L'épicerie compte également une pâtisserie et une charcuterie et est clairement bienvenue dans ce village de 850-900 personnes.	
Julius Papatie, de Kitcisakik, a complété avec succès un diplôme de formation professionnelle de conduite de machinerie lourde en voirie forestière et a obtenu un emploi à la mine canadienne Malartic. "*Je vais dans la mine et j'aide à prévenir la chute de roches pour éviter qu'elles soient projetées trop loin durant des explosions.*"	
Augustin Penosway, d'Abitibiwinni, a complété avec succès un cours de formation professionnelle de conduite de machinerie lourde en voirie forestière offert par la commission scolaire d'Amos. Augustin a travaillé pour le Conseil de Kitcisakik pendant plus de 20 ans. Depuis 2004, il avait servi sa communauté à titre de directeur des travaux publics. Désormais, il a choisi de poursuivre ses études pour élargir ses compétences.	
Kateri Rankin, d'Abitibiwinni termine un cours de formation en esthétisme. Inspirée par son travail dans le département des cosmétiques à la pharmacie Jean Coutu, Kateri a décidé de poursuivre ses études avec l'encouragement de son employeur et la promesse d'un emploi à temps complet chez Jean Coutu, une fois son diplôme obtenu.	

DESCRIPTION	Themes
Tangerine Mallek Rich est une Innue de Pakua Shipu. Elle a complété avec succès un cours de formation professionnelle en comptabilité et secrétariat dans le but de devenir une adjointe administrative. Ses efforts ont payé puisque elle a immédiatement obtenu un emploi au Regroupement Mamit Inuat. Par ailleurs, d'autres considérations l'ont amené à poursuivre un diplôme universitaire en administration de l'UQAC à Sept-Îles. Elle souhaite désormais devenir comptable à son compte.	
Émile Fournier Bacon est de Pessamit. Il a complété avec succès son cours de formation professionnelle en maçonnerie et briquetage au centre de formation Rimouski Neigette. Dès la fin de son cours, il a été engagé dans une compagnie de Rimouski et est heureux d'être à l'emploi.	
Marianne Mckenzie est une Innue de Matimekush Lac John. Elle a déménagé à Sept-Îles avec ses deux enfants afin de poursuivre un programme de formation en secrétariat au centre A. W. Gagné. Après avoir complété avec succès son programme de formation, elle est retournée dans sa communauté et est maintenant secrétaire-réceptionniste à l'école Kanatamat à Schefferville.	
Leslie Napess Mestokosho est une Innue d'Ekuanishit. Elle a complété avec succès son programme de formation professionnelle en comptabilité au centre A.W. GAGNÉ. Elle est maintenant en contrôle de sa vie pour élever son enfant après avoir décroché un emploi chez Germico à Sept-Îles.	
Shayne Ottawa Dubé est un Atikamekw d'Opitciwan. Il a déménagé à Sept-Îles en 2015 et a suivi un cours de formation générale au centre A.W.Gagné. Shayne est passionné de photographie et vise à obtenir les prérequis nécessaires pour accéder à un cours de formation professionnelle en photographie pour pouvoir, un jour, travailler dans ce domaine.	

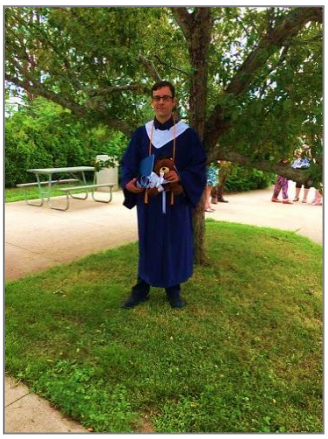
DESCRIPTION	Themes
Salvador Roussel, originaire d'Attawapiskat, est un père monoparental de trois enfants à la suite du grave accident de la mère. Néanmoins, Salvador a complété avec succès un cours sur l'extraction des minerais en voyageant 210km par jour entre sa résidence et l'école.	
Myriam Hamilton Richie, d'Uashat Mak Mani-Utenam, est passionnée d'arts et des processus créatifs. Elle poursuit un cours de formation professionnelle en esthétisme au centre A.W.Gagné et planifie de compléter son programme rapidement. Elle est déterminée à ouvrir, un jour, sa propre entreprise dans sa communauté.	
Carole-Anne Picard Desbiens, de Pessamit, est une jeune mère d'un garçon de deux ans, qui a complété avec succès la première année d'un cours de formation en comptabilité au Centre de formation professionnelle de Baie Comeau. Elle planifie compléter son programme de formation en février 2018.	
Ricky Jason Pénosway est un Algonquin de Kitcisakik. Il a complété avec succès une formation pour la conduite de machinerie lourde. Il est devenu, par la suite, gérant de chantier et a complété une formation sur les mines à la Commission scolaire de Val-d'Or. Ricky travaille présentement dans une mine au nord du Québec.	

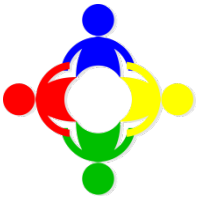
DESCRIPTION	Themes
Jennifer Huard est une Innue de Matimekush Lac-John. Elle a complété avec succès le programme de formation l'Essentiel des mines à Schefferville en octobre 2016. Ce cours a été développé en partenariat avec la minière Tata Steel. Jennifer est un exemple du nombre grandissant de femmes intéressées par les métiers non-traditionnels.	
Émilie Mckenzie est Innu de Matimekush-Lac John. Elle a complété avec succès le cours sur l'Essentiel des mines à Schefferville en octobre 2016. Après avoir complété son programme de formation développé en partenariat avec la minière Tata Steel Canada, Émilie s'est vu offrir un emploi avec la compagnie. Elle est heureuse de pouvoir vivre dans sa communauté tout en travaillant dans un métier non-traditionnel.	
Bryan Lacoursière, de la Première Nation du Témiscaming, poursuit ses études à l'école Trait d'Union de Malartic. Après avoir obtenu son diplôme d'études secondaires, Bryan a l'intention de se diriger vers le CEGEP pour y obtenir son diplôme en comptabilité.	

DESCRIPTION	Themes
Maïka Brazeau de Kitcisakik complète présentement son diplôme d'études secondaires au centre l'Horizon à Val-d'Or (un des trois centres affiliés à la Commission scolaire l'Or-et-des Bois). Son but est de poursuivre des études au CEGEP en travail social après ses études secondaires.	
Roxanne Larivière Lacroix, de la Première Nation de Timiskaming, élève deux jeunes enfants par elle-même tout en poursuivant des études pour l'obtention d'un diplôme d'études secondaires avec un programme spécialisé en comptabilité	
Alex Chainé, originaire de Wendake, est à compléter les prérequis pour un cours de formation professionnelle dans le domaine des mines. Ayant prévu de compléter ses prérequis en février 2018, il continue, entretemps, de travailler à temps partiel à l'aréna de la communauté.	
Le CSU de Val-d'Or est fier des nombreux partenariats développés et qu'il maintient avec différentes compagnies, dont le bar à poutines chez Morasse, Canadian Malartic, Meglab et la MRC de la Vallée de l'Or. Ces partenariats ont été déterminants dans les succès de l'exercice financier 2016-2017.	

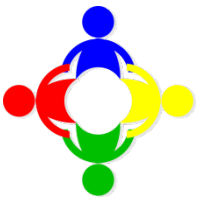
DESCRIPTION	Themes
KHRO est fier de mettre en lumière la réussite de jeunes entrepreneurs en conditionnement physique, en nutrition, en alimentation et en plomberie associé avec Kanesatake : ▪ Big Feast Nation : Nutrition en ligne ou en personne et programme de conditionnement physique; ▪ Nelson Catering : Alimentation traditionnelle ou selon les goûts de la clientèle; ▪ Akwek Consulting : Programmeur informatique, développeur de médias sociaux; ▪ TIE Plumbing : plombier certifié; Les entrepreneurs actuels qui ont débuté avec le support de KHRO, en agriculture, beauté et bien-être ainsi qu'en aliments et boissons sont : ▪ Nations garlic : Ail organique certifié, ▪ NU SPA Beauté et Bien-être http://nu-spa.ca, ▪ Mocassin Jo Torréfaction de cafés et service de cafés http:///facebook.com/mocassinjo; En **partenariat avec la Sécurité du revenu**, du support financier a été octroyé pour les clients désireux de retourner aux études.	 
Gene Montour de Kahnawake a pris sa retraite après 20 ans de loyaux services à titre de conseiller en emploi. Il nous manquera. Nadine Montour (Kahnawake) remplacera Gene. Nadine a un imposant profil, une importante éthique de travail et une solide expérience dans le service à la clientèle. Elle a également des habilités de gestion qui sont un atout pour l'équipe.	

DESCRIPTION	Themes
Lorraine Diabo de Kahnawake a réalisé son rêve au salon Concept Chatelle, à titre de styliste junior en coiffure en complétant un programme en coiffure au Centre Nova Career. Lorraine est la preuve qu'il n'est jamais trop tard pour débuter une nouvelle carrière. "*J'ai quitté le Conseil Mohawk en 2002 en bons termes parce que j'ai décidé qu'il était temps que je fasse autre chose.*" Ainsi, après avoir déménagé au New Jersey, elle est revenue dans la communauté et a sollicité l'assistance de Tewatonhi'saktha où elle a été encouragée à poursuivre son rêve de toujours. Son objectif ultime est de posséder son propre salon. "*Je le souhaite accessible aux personnes âgées. Je pourrai me rendre directement chez elles, si elles le souhaitent.*"	
Dreden Barnaby de Listuguj a toujours su qu'il voulait devenir mécanicien. Il avait seulement besoin d'être guidé par un conseiller en orientation pour réaliser ses ambitions. Le Programme *Preparing for the journey* lui a permis de faire l'expérience du travail pendant 26 semaines au garage Restigouche Toyota. Le département du Service à la clientèle l'aurait engagé mais il a été accepté entretemps au collège communautaire du Nouveau Brunswick (NBCC) dans le cadre du *Programme Moncton Motorcycle Repair*, à l'automne 2016. Pendant ses études, LMDC l'a engagé à temps partiel comme tuteur auprès des autres étudiants. En juin 2017, Dreden a gradué avec succès de son programme et s'est vu octroyer une bourse d'une valeur de 1,500$ du *Joint Economic Development Initiative's NBCC Bursary*.	

DESCRIPTION	Themes
Le **Listuguj Mi'gmaq Development Centre** a choisi de mettre en lumière l'histoire à succès de **Ryan Day**. Ryan a débuté son plan de carrière en s'inscrivant au nouveau Centre régional d'éducation des adultes de Listuguj en 2013. Il a obtenu son diplôme de secondaire V en 2014 et, par la suite a travaillé de très près avec la conseillère en orientation Dianna Barnaby-Nason pour le guider dans son plan de carrière. En 2016, Ryan a été accepté dans un programme de comptabilité et de service de paie au Collège communautaire du Nouveau Brunswick, un Collège à Miramichi, Nouveau Brunswick.  Dans le cadre de son stage, il a travaillé pour un petit bureau de comptabilité à Miramichi. Il a tellement bien fait à la suite de sa graduation en juin 2017, qu'il s'est vu offrir un poste permanent.	
La CLPN de Gesgapegiag a été en mesure d'offrir plusieurs programmes de compétences de vie aux jeunes (ex : cuisine, planification budgétaire) en partenariat avec Listuguj. Un nouveau **protocole d'entente** entre les Services éducatifs et les Services du Post secondaire a été signé pour garantir la transparence, l'équité et l'égalité en apprentissage supérieur. La CLPN de Gesgapegiag a une **approche centrée sur le client** lui permettant d'éliminer les barrières des apprenants en développant des programmes adaptés aux besoins de chacun. Cette façon de faire a contribué au succès de plusieurs initiatives dans l'exercice financier 2016-2017. Chaque membre de la communauté travaille en étroite collaboration pour contribuer aux succès des membres.	
Noka Kistabish d'Abitibiwinni a complété avec succès un diplôme en soudure et assemblage et travaille dans ce secteur. Noka assume un rôle de leader dans le développement d'une boîte à outils pour les femmes intéressées par les métiers non traditionnels. 	

DESCRIPTION	Themes
La **CLPN d'Eagle Village** en partenariat avec le CEGEP de l'Abitibi – Timiskaming a soutenu quatre étudiantes qui ont complété une AEC dans un programme de formation destiné aux services de la Petite Enfance. Ce programme de 1455 heures a été donné en anglais. Lyna Pine qui a coordonné ce programme, a identifié deux facteurs de succès dans cette initiative : • La promotion du programme a été faite dans trois communautés : Kebaowek, Long Point et Témiscamingue • Les **étudiants ont pu compléter leur AEC à partir de leur communauté grâce à la plateforme de visioconférence et le jumelage des enseignants** (qui ont voyagé dans les trois communautés)	
Alysson Etienne –Verreault est une Innue de Mashteuiatsh. Elle a complété, avec succès, un cours de formation professionnelle en technologie des machines de traitement. Comme jeune femme, elle est fière de la place qu'elle prend pour elle-même dans les métiers non traditionnels.	
Le **CSU de Québec** est fier de ses partenariats pour l'année 2016-2017. Il a participé à des Tables Rondes avec *Le Piolet* pour réfléchir les manières de soutenir les jeunes à risque en danger d'itinérance afin de les rendre autonomes le plus tôt possible, à des ateliers sur l'employabilité avec l'organisation l'*AMIE*, des commanditaires qui ont supporté si généreusement le *Projet Reconnaissance et modèles autochtones*; la liste impressionnante de partenaires associés aux projets des femmes dans les métiers non traditionnels.	
Guillaume Rock-Tremblay, un Innu de Pessamit, a complété, avec succès, un cours en formation professionnelle en mécanique automobile, secteur dans lequel il travaille. Il continue de recevoir du support du CSU de Québec.	

DESCRIPTION	Themes
Jenny Myiow Lahache de Kahnawake a récemment ajouté un cours de soudure à son CV. En tant que mère célibataire, elle a un horaire très chargé. En plus d'être thérapeute- masseuse à temps partiel, Jenny a entrepris un travail à temps complet de soudeuse à Inox-Tech à Saint-Constant après un retour aux études en soudure suite à la naissance de son fils.	
La **CLPN de Mashteuiatsh** a récemment initié une **nouvelle approche en lien avec la Sécurité du revenu** afin de répondre aux besoins des individus qui veulent potentiellement se qualifier et participer à des programmes et qui souhaitent intégrer le marché du travail. La CLPN de Masteuiatsh a également **revitaliser la salle multiservice qui** permet à toute la communauté d'avoir librement accès aux informations et aux ressources en lien avec le marché du travail.	
Des clients de la CLPN d'Essipit et d'Unamen Shipu ont participé à l'initiative **Protection exploitation des territoires fauniques-volet Premières Nations**. La CLPN d'Essipit met beaucoup d'espoir dans cette formation compte tenu que les pourvoiries et les industries culturelles sont dynamiques à Essipit. Le programme adapté pour les Premières Nations est très attirant dans le développement de pourvoiries autochtones.	

DESCRIPTION	Themes
Deux clients, **Tyler McLaughlin** et **Bruce St. Denis** ont complété une licence de formation en Ontario en équipements lourds et ont depuis été engagés dans des postes à temps plein (Un au Québec et l'autre en Ontario.) Les **employés** de la CLPN de Wolf Lake ont suivi un cours d'informatique (Suite Office, etc.) pour approfondir leur connaissance avec les onglets et ainsi mieux soutenir la clientèle dans la production de leur CV. Deux clients ont suivi des **cours en ligne en foresterie** grâce à l'Office Algonquin de la Foresterie. Ils ont par la suite reçu un certificat leur permettant de travailler sur le territoire. **Trois clients continuent** des mesures entreprises en 2016-2017. Un client travaille dans la vente au détail tout en apprenant les procédures d'inventaire et le service à la clientèle. Les deux autres sont à développer leurs habilités manuelles en couture de produits artisanaux (mocassins, mitaines et habits traditionnels).Ces jeunes femmes font des expositions et participent à des ateliers avec les jeunes de leur école primaire.	
La CLPN de Pessamit est heureuse d'annoncer que **20 personnes sont présentement à l'emploi pour la construction du Centre de santé communautaire.** Treize d'entre elles ont suivi une formation en construction avec une commission scolaire; dix-huit personnes de la communauté ont suivi un cours de formation comme agent de sécurité; ce qui **ouvre des possibilités d'emplois** avec des compagnies partenaires dans une ERA (Entente sur les répercussions et les avantages).	 

5. RÉSULTATS

5.6 FICHES DE SUIVI DES OBJECTIFS ORGANISATIONNELS

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Direction générale DG-01 **Représentation et partenariats – relations externes** **[15 %]**	**1. Positionner favorablement l'organisation vis-à-vis les autres acteurs du marché du travail en s'assurant que la CDRHPNQ demeure l'interlocuteur des acteurs clés en matière d'emploi et de formation [15 %]** : 1.1. Entretenir des relations avec les différents bailleurs de fonds, partenaires et autres secteurs de l'APNQL et coordonner les actions posées par l'organisation en réaction à l'actualité politique et économique; 1.2. Représenter l'APNQL dans le développement d'institutions de Premières Nations (par ex. : projet hôtelier, DestiNATIONS, etc.).

DG-01

DG-01 – Faits saillants

- Compréhension parfaite et influence importante sur les décisions et les enjeux stratégiques, politiques et opérationnels en organisant et/ou en participant activement à des réunions, à des comités consultatifs et à des groupes de travail avec les décideurs et les personnes clés des gouvernements fédéral, provincial et de Premières Nations, notamment avec l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador et ses commissions régionales, les chefs, les porteurs de dossiers, les membres, les directeurs généraux, les ministres, le Conseil scolaire, le Regroupement et les centres d'amitié autochtones, les représentants d'organismes communautaires, le RÉSEAU et autres partenaires qui ont un impact sur l'orientation, le développement et l'efficacité de la Commission;
- Travail collaboratif avec le Chef Harry St-Denis, porteur de dossier pour l'APNQL, le Secrétariat de l'APN, l'Assemblée des chefs de l'APNQL et avec le Comité technique de l'APN sur l'emploi, permettant de représenter et de défendre avec ardeur les intérêts des Premières Nations sur les principaux enjeux en emploi et formation;
- Développement et maintien de relations étroites et durables avec les partenaires, permettant d'obtenir des collaborations, des ressources et du financement de plusieurs millions de dollars, notamment avec Emploi-Québec, Affaires autochtones et du Nord Canada, Emploi et Développement social Canada, Condition féminine Canada et plusieurs autres partenaires;

DG-01

DG-01 – Faits saillants… [Suite]

- Initiation, développement et mise en œuvre des études, des méthodologies, des argumentaires et des outils stratégiques, innovants et percutants ayant un impact sur la prise de décisions et les orientations politiques qui sont utilisées par l'Assemblée des Premières Nations, les Commissions régionales et autres organismes d'intérêt dans leurs négociations avec le gouvernement, notamment l'étude sur l'inflation et la démographie de l'ensemble des détenteurs d'entente du pays qui démontre que la SFCEA nécessite une augmentation de ses fonds de 1 milliard de dollars sur 10 ans pour contrer les effets de l'augmentation du coût de la vie et de l'accroissement de la population;
- Rencontres de sensibilisation des gouvernements fédéraux et provinciaux au sujet de la réalité socioéconomique des Premières Nations, de la limitation des ressources des communautés, des impacts des décisions gouvernementales sur les communautés des Premières Nations et de la CDRHPNQ, des demandes exagérées en fait de reddition de comptes, de l'évaluation différente que font AANC et EDSC du niveau de risque de la Commission, etc.;
- Facilitation des pourparlers et de l'avancée du transfert de Barriere Lake à l'entente APNQL, accompagnement des communautés, implication dans les réunions des chefs, analyses du modèle régional permettant de définir une répartition budgétaire qui affecterait au minimum les communautés et mobilisation des ressources clés, comme l'APNQL, pour influencer le gouvernement à concrétiser les démarches d'adhésion;
- Écoute attentive aux besoins et aux attentes des communautés, notamment au désir de la nation Atikamekw de se désaffilier des commissions régionales; ainsi, au lieu d'une étude d'impact pour tenter de les convaincre de demeurer dans le regroupement, une étude d'impact sur les opérations et les revenus de la CDRHPNQ a été effectuée;
- Développement du projet d'hôtel Première Nation de Montréal en tant que projet d'économie sociale suite à une consultation auprès des directeurs généraux des communautés des Premières Nations. Les surplus de l'hôtel retourneront vers les communautés participantes, selon les décisions des directeurs généraux. Plusieurs autres avancées du projet d'hôtel : finalisation et présentation de l'étude de faisabilité, rapports, ébauche de propositions de financement, nouveaux partenaires, communications avec la Ville, etc.

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Direction générale DG-02 **Développement organisationnel – relations internes** **[40 %]**	**2. Superviser la mise en œuvre des résolutions adoptées lors de l'Assemblée spéciale des Chefs sur l'emploi et la formation du mois d'octobre 2014 [15 %]** : 2.1. Obtenir des mises à jour régulières des porteurs de dossiers, en orienter les actions, puis rendre compte de l'avancement des résolutions auprès du Chef régional et du Chef porteur de dossier.
	3. Superviser et soutenir les directeurs dans la mise en œuvre des objectifs organisationnels et individuels par le biais du suivi, du soutien et de l'optimisation des ressources internes [15 %] : 3.1. Obtenir des mises à jour régulières des porteurs de dossiers, en orienter les actions, puis rendre compte de l'avancement des objectifs auprès de la Table des représentants ou du Comité exécutif; 3.2. Poursuivre le déploiement du nouveau programme d'évaluation du rendement, ainsi que le développement de politiques internes : politique salariale et politique de gestion des présences (congés autorisés, remplacement, etc.); 3.3. Superviser le développement d'un Manuel du personnel par la nouvelle Direction des ressources humaines.
	4. Prioriser et maintenir à un niveau optimal le service offert aux CLPN [10 %] : 4.1. Participer aux différents comités afin de faciliter la prise de décisions et l'implantation des actions à prendre, et planifier les dépenses régionales de manière à maintenir à un niveau maximal l'enveloppe versée aux communautés; 4.2. Revoir les énoncés fondamentaux de l'organisation de manière à ce qu'ils demeurent actuels, clairs et efficaces (en préparation notamment au renouvellement des ententes).

DG-02

DG-02 – Faits saillants…

- Soutien, conseils et expertise à la directrice générale du Conseil scolaire, en présidant les réunions, en participant aux discussions et à la prise de décisions, en favorisant l'avancée des dossiers sur le financement des centres, l'autonomie des communautés, la gouvernance, le plan stratégique et les budgets, et en mobilisant les acteurs clés pour faciliter les collaborations, les échanges et les relations entre le CEPN et le Conseil scolaire;
- Collaboration à l'inauguration du Centre régional d'éducation aux adultes de Uashat mak Mani-Utenam au Musée Shaputuan de Uashat en présence du Chef de l'APNQL, en participant activement aux étapes menant à l'ouverture de ce centre (i.e. : conseils, accompagnement, discours, etc.);
- Participation au développement des capacités des communautés, en soumettant une demande de financement au programme FCP d'EDSC pour la revitalisation du Centre de formation professionnelle virtuelle dans les métiers de la construction, en évaluant les possibilités de financement pour les besoins psychosociaux des centres régionaux et en participant à la consultation par le MESSQ pour l'élaboration d'une première politique en matière de réussite éducative, incluant celle des élèves autochtones;
- Participation à des rencontres avec, entre autres, la ministre Bennett, le Chef de l'APNQL, certains chefs, les centres d'amitié autochtones, les commissions de l'APNQL et autres intervenants concernés, pour discuter de la responsabilité de l'AANC et des chefs sur les enjeux urbains et des défis concernant la complémentarité des services offerts à ces populations, et pour réaffirmer l'ouverture de la CDRHPNQ à travailler en collaboration avec les autres acteurs du marché de l'emploi et de la formation;
- Discussions et rencontres régulières avec le Comité de direction, le Comité exécutif et les membres des communautés lors des réunions régionales pour une prise de décisions concertée, collaborative et efficace pour l'avancement des dossiers;
- Développement d'une approche structurée de l'exercice budgétaire devant être intégré en collaboration avec les directeurs de départements;
- Développement du rapport annuel 2015-16 détaillant les réalisations de la Commission en lien avec le plan opérationnel annuel, les objectifs organisationnels et les fiches de suivi, diffusion de l'information sur le web, puis présentation à la réunion régionale;
- Amélioration du Plan opérationnel annuel interne 2017-18 grâce à une plus grande intégration des activités locales, urbaines et régionales de la CDRHPNQ, avec l'ajout d'une section spécifique aux actions locales et, pour l'ensemble des activités du POA, l'identification des bénéfices pour les autres niveaux d'intervention;
- Soutien et suivi offerts en continu auprès de chaque directeur dans la mise en œuvre de ses dossiers pour favoriser l'avancée des travaux, notamment les enjeux sur les résultats financiers et d'activités du FEPN, les profils de main-d'œuvre, le projet d'équipe multidisciplinaire de développement des capacités des communautés, les enjeux urbains, les priorités SSAMTA, etc.;
- Gestion en continu des défis en ressources humaines en offrant un soutien et des conseils aux directeurs sur les dossiers RH, tels que la dotation et les départs d'employés, les congés autorisés, les avantages sociaux, les programmes d'amélioration du rendement, le traitement des plaintes, les retours progressifs, les objectifs probatoires, les évaluations du rendement, etc.

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Direction générale DG-03 **Stratégie ministérielle [10 %]**	**5. Mettre en œuvre la résolution visant l'adoption par le MESSQ d'une stratégie ministérielle en lien avec l'emploi et la formation des Premières Nations et Inuit au Québec (no 15/2014) : participer à la négociation, confirmer les intentions du ministre, obtenir des clarifications, puis la mettre en œuvre, le cas échéant [10 %]** : 5.1. Participer aux travaux du Comité d'élaboration de la Stratégie ministérielle, puis en superviser l'implantation, une fois adoptée.

DG-03

DG-03 – Faits saillants

- Participion active au Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail (CCPNI-MT) pour développer et mettre en œuvre la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuit afin d'accroître la participation de notre clientèle au marché du travail;
- Participation à la négociation et à la validation point par point du contenu de la Stratégie ministérielle, en s'assurant que tous les aspects touchant aux barrières systémiques à l'emploi et à la formation sont intégrés et, plus spécifiquement, les notions de racisme, de discrimination et d'équité;
- Mobilisation, la collaboration et les partenariats avec les acteurs clés qui ont le mandat de développer la main-d'œuvre et le marché du travail des Premières Nations et des Inuit, notamment Emploi-Québec, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), le Secrétariat aux affaires autochtones (SAA), la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), le CCPNI-MT, les Chefs, les Premières Nations, les Inuit, les organisations autochtones, etc.;
- Présentation de la Stratégie ministérielle à la Table des chefs et aux employés du Bureau régional et présente les résultats des travaux aux commissions locales de Premières Nations et aux centres de service urbains;
- Prise de parole au Sommet sur l'économie et sur l'emploi à Québec, afin d'informer les acteurs de l'emploi que les Premières Nations et les Inuits sont des acteurs incontournables et pour discuter de la stratégie ministérielle;
- Soutien à l'avancée du dossier de la Stratégie ministérielle en sollicitant le ministre responsable des Affaires autochtones, M. Geoffrey Kelley, et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M. François Blais, en vue d'obtenir son approbation.

DG-03

DG-03 – Faits saillants… [Suite]

- Lancement officiel de la Stratégie ministérielle lors de la réunion régionale de mars 2017, incluant les invitations aux ministres, aux Chefs et autres personnes impliquées, coordination n des démarches pour le déroulement de l'événement et développement d'un certificat d' « Énoncé d'intention » pour entériner solennellement la Stratégie, etc.;
- Discussions concernant la production d'un avis des Premières Nations et des Inuit sur le projet de loi 70 qui vise à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi, ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi.

DG-04

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Direction générale DG-04 **Renouvellement des ententes avec EDSC** **[25 %]**	**6. Mettre en œuvre la résolution relative au renouvellement des ententes (no 12/2014) : participer à la négociation des modalités de la prochaine entente pendant l'année de prolongation, en mettant l'accent sur la répartition des fonds, la reddition de comptes, les programmes ponctuels, ainsi que le maintien d'un financement aux ententes urbaines [25 %]** : 6.1. Positionner l'organisation sur les enjeux clés et poser des actions stratégiques de manière à défendre les intérêts collectifs de la CDRHPNQ.

DG-04 – Faits saillants

- Promotion du soutien de la ministre MaryAnn Mihychuk en participant à des rencontres, à des discussions et à l'envoi d'une lettre pour que la prochaine entente en emploi et formation soit développée selon cinq critères : 1) L'élaboration conjointe et solidaire d'une nouvelle stratégie fédérale en emploi et formation répondant aux besoins réels des PN; 2) La négociation d'un cadre d'imputabilité assoupli; 3) La ratification d'ententes claires et exhaustives ne se prêtant plus aux interprétations; 4) La mise en place d'un processus conjoint pour la supervision et l'évaluation réciproques des conditions; et 5) L'établissement d'un niveau de financement adéquat;

DG-04

DG-04 – Faits saillants… [Suite]

- Participation active au Comité des Chefs sur le développement des ressources humaines de l'APN en ciblant les priorités en emploi et formation et en offrant des conseils, une expertise et des ressources pour faciliter l'avancement des dossiers;
- Informations aux Chefs de l'APNQL et de l'APN sur les différents enjeux en emploi et formation, dont celui de l'inflation et de la démographie, développements et promotion d'une étude sur « l'indexation du financement » dont la conclusion est, à l'échelle nationale, un besoin de 1 milliard $ de plus pour 10 ans dans la prochaine entente;
- Participation à trois rencontres nationales organisées par EDSC réunissant les groupes autochtones du Canada et les détenteurs d'entente SFCEA pour échanger au sujet des enjeux en emploi et formation, des enjeux urbains, de l'évaluation du programme SAMU par AANC, des personnes vivant avec un handicap, des services de garde, de l'imputabilité, etc.;
- Collaboration avec une firme d'avocats pour développer une étude comparative de l'entente Canada-Québec versus la SFCEA, permettant de démontrer clairement que le gouvernement fédéral traite les Premières Nations de façon inéquitable comparativement à ses relations et aux exigences de ses ententes avec le Québec;
- Participation au Groupe de travail sur l'amélioration de la prestation du programme (GTAPP) pour trouver des façons de diminuer les exigences en fait de reddition de comptes de la prochaine entente avec EDSC, afin de maximiser les services offerts aux communautés;
- Rencontre avec M. Marc Miller, député et président du Caucus du Parti Libéral du Canada, Région de Montréal, les députés et l'APNQL pour sensibiliser sur la position et les divers enjeux des Premières Nations, notamment la prochaine stratégie en emploi et formation;
- Appel à l'honorable Carolyn Bennett, ministre des Affaires autochtones et du Nord Canada, pour demander que la nouvelle stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain passe nécessairement par une consultation auprès des instances reconnues et redevables auprès des Chefs de l'APNQL;
- Implication de la sous-ministre adjointe, Claire Caloren, dans les situations préoccupantes dans les relations entre la CDRHPNQ et Service Canada, région du Québec, en lui présentant un document d'exemples préparé par la CDRHPNQ en consultation avec Ghislain Picard, Harry St-Denis, Darcy Gray, Lorna Sook, Casey Ratt, Tony Wawatie, des ressources de la Commission et d'autres acteurs clés.

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Direction générale DG-05 **Régions économiques de l'assurance-emploi** **[10 %]**	**7. Mettre en œuvre la résolution sur les Régions économiques de l'assurance-emploi (No 14/2014) : participer aux discussions avec EDSC en vue d'obtenir une région économique distincte pour les Premières Nations et la mise en place d'un comité de suivi, et solliciter l'appui d'autres signataires d'entente [10 %]** : 7.1. Continuer de sensibiliser EDSC quant à l'importance de s'attaquer aux défis particuliers des Premières Nations en matière d'assurance-emploi par la mise en œuvre de mesures d'atténuation ciblées; 7.2. Faire reconnaître les services gouvernementaux (en AE entre autres) fournis par les points de service locaux et urbains, et proposer des solutions novatrices face à cette surcharge de travail non financée.

DG-05 – Faits saillants

- Rencontre avec Service Canada, Direction aux citoyens et des programmes, région du Québec, pour discuter des besoins de la CDRHPNQ en fait de services d'assurance-emploi, d'intervention et de soutien;
- Participe au Forum sur l'assurance-emploi à Gatineau, permettant de rencontrer l'honorable MaryAnn Mihychuk, ministre d'EDSC, et de discuter avec le commissaire à l'assurance-emploi sur les enjeux des Premières Nations au Québec;
- Rencontre avec le député R. Massé du Parti Libéral du Canada, mandaté pour examiner la qualité des services de l'AE au Québec, pour discuter et présenter les enjeux Premières Nations en assurance-emploi (i.e. : résultat des sondages, région économique, services non financés, etc.);
- Discussion interne sur un projet pilote en assurance-emploi des Premières Nations sur les mesures d'employabilité liées à l'application d'un taux de chômage unique pour les PN, soit une version améliorée du PAS/FEPN;
- Met sur pied un comité interne et une stratégie en assurance-emploi pour les Premières Nations au Québec, afin de trouver des solutions pour augmenter les allocations offertes à la population autochtone, ainsi que pour prolonger la durée de ces allocations;
- Transfert du dossier de l'assurance-emploi à la direction des Services de soutien.

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Services de soutien SS-01 **Procédures, programmes et outils de gestion** **[5 %]**	**8. Augmenter l'efficacité organisationnelle de la CDRHPNQ en développant, actualisant et implantant des procédures, programmes et outils de gestion [5 %]**: 8.1. Développer des outils de planification administrative désignés à faciliter la gestion du temps et/ou le processus de reddition de comptes (par ex. : lexique bilingue des termes usuels et officiels); 8.2. Organiser des activités de mise en commun des défis et solutions des CLPN et CSU afin de renforcer l'efficacité et le partenariat interne de la CDRHPNQ; 8.3. Organiser des activités de mise en commun des défis et solutions des différents départements du bureau régional afin d'optimiser le soutien aux membres; 8.4. Participer au développement de diverses boîtes à outils (entrepreneuriat, recherche de financement, planification, etc.) pour accompagner les points de service et leur clientèle. [Re : PC-02/21.1 et PC-03/22.1]

SS-01

SS-01 – Faits saillants

- Amélioration de l'efficacité organisationnelle de la CDRHPNQ avec la production de différents outils, dont le schéma sur la Procédure pour l'utilisation des FAE, le Guide d'utilisation des FAE Intranet incluant les formulaires interactifs; ceux-ci ont été présentés à la réunion régionale d'octobre.
- Organisation d'activités et développement de procédures permettant d'améliorer l'accès à l'information et la promotion des services, notamment :
  - ✓ Rappel auprès des points de services de la disponibilité du système EDMT;
  - ✓ Animation d'un kiosque d'information à la réunion régionale d'octobre 2016 offrant des informations sur la gestion de l'assurance-emploi, le programme FEPN ainsi que les formations sur les mesures disponibles;
  - ✓ Livraison de quatre Webinaires sur l'offre de l'équipe mobile des Services aux citoyens de Service Canada;
  - ✓ Conception d'un calendrier de dates importantes pour la CDRHPNQ pour améliorer la gestion des opérations;
  - ✓ Élaboration d'une liste courante de sites internet portant sur l'entrepreneuriat.

SS-01

SS-01 – Faits saillants… [Suite]

- Au cours des 5 cinq dernières années, la CDRHPNQ a dépensé plus de 1.4 M$ sur la mesure C2 (Aide aux travailleurs autonomes), pour 120 clients. Les résultats de suivi : sur 56 obtenus, 64 % des entreprises sont toujours en activité, 20 % sont en développement, 13 % n'opèrent plus et 4 % sont retournés aux études;
- Un diagnostic des capacités locales a été lancé à l'automne 2016 auprès des points de service, une analyse préliminaire des résultats a été effectuée et partagée, une proposition de financement a été présentée au programme DP&I d'AANC pour appuyer une initiative de développement des capacités des communautés admissibles 14/30, dans les domaines du leadership, de la gestion financière, de la gestion des ressources humaines, de l'information et TI et de l'administration de base.

SS-02

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Services de soutien SS-02 **Formation du personnel** **[35 %]**	**9. Maintenir à un niveau optimal les compétences et les connaissances du personnel de l'ensemble des points de service [35 %]** : 9.1. Poursuivre le développement du matériel de formation et d'information sur mesure, incluant des tutoriels vidéo, et le rendre disponible pour les travailleurs de première ligne, en priorisant la formation des nouveaux employés, conformément au plan d'action établi; 9.2. Poursuivre la recherche de financement et d'approches novatrices (par ex. : la communauté virtuelle de pratique) pour l'apprentissage des langues officielles, particulièrement du français; 9.3. Accroître la capacité de l'organisation à offrir de la formation continue et en ligne en demeurant activement impliqué dans les besoins et les demandes des points de service; 9.4. Participer au développement de plans stratégiques et opérationnels de main-d'œuvre dans les communautés ayant complété leur profil de main-d'œuvre; [Re : PC-01/19.2] 9.5. Participer au mouvement de lutte contre l'intimidation dans une perspective propre à la formation et à l'emploi.

SS-02 – Faits saillants

- Amélioration de la prestation des services en assurance-emploi, par l'élaboration de matériel de formation personnalisée et la production d'outils interactifs avec l'aide de Bear Design et Webanaki. Le Guide de services de l'assurance-emploi et les formulaires interactifs sont maintenant en ligne;
- Développement, planification et/ou livraison de formations et d'ateliers pour les employés, les points de service et les partenaires, comme l'atelier de sensibilisation à la culture autochtone pour les employés et les professeurs du Centre de formation des métiers de l'acier, la formation sur les systèmes financiers pour le Centre régional en éducation des adultes de Uashat mak Mani-Utenam, la formation sur le counseling et le plan d'action du client, ainsi que les formations sur les programmes et services de la CDRHPNQ, etc.;
- Soutien et répond aux demandes d'information des points de service en fournissant des réponses supportées par une documentation écrite, notamment sur la planification stratégique, la mise en œuvre de l'entente, les programmes d'emplois d'été Canada, les descriptions d'emploi, la position d'Emploi-Québec au sujet de la population résidant dans les collectivités, et autres requêtes;
- Réalisation du projet de création d'une Attestation d'études collégiales (AEC) en gestion de l'habitation pour les Premières Nations avec le début des cours en août 2016 pour les 21 étudiants inscrits à la première cohorte. Pour que cet important programme né à la demande des communautés se réalise, de nombreuses étapes furent requises, exigeant des mois de préparation et la collaboration de nombreux partenaires. Par exemple :
  - ✓ Consultation avec les employés du secteur de l'habitation;
  - ✓ Rédaction d'un rapport avec les partenaires;
  - ✓ Demande de financement deux années consécutives;
  - ✓ Discussions avec l'université Vancouver Island (VIU);
  - ✓ Préparation du plan d'action;
  - ✓ Embauche d'un chargé de projet;
  - ✓ Conception du programme par le Cégep Garneau;
  - ✓ Appui du Comité régional tripartite en logement;
  - ✓ Contribution du centre d'éducation des adultes CRÉA Kitci-Amik pour l'évaluation des candidats;
  - ✓ Etc.

SS-02

SS-02 – Faits saillants… [Suite]

- Depuis le début de la formation AEC, de nombreuses interventions et activités d'encadrement sont requises pour s'assurer que les étudiants inscrits bénéficient d'un soutien adéquat, surtout compte tenu qu'ils doivent s'adapter à de nouvelles technologies;
- Poursuite de la promotion auprès des communautés et représentation auprès des instances gouvernementales afin d'assurer la continuité de ce programme;
- Progression du travail avec la communauté de pratique en habitation, notamment des communications avec les communautés qui n'ont pas encore reçu l'atelier, des procédures pour débloquer l'accès à *Workplace*, des conférences téléphoniques avec l'équipe de développement de la COPH; des réunions avec le cercle élargi en habitation à Montréal, des rencontres locales avec les ressources, etc.;
- Participation à la promotion et au développement en continu des plans stratégiques et opérationnels des communautés, dont, entre autres, la présentation et l'atelier de réflexion avec les représentants du développement économique communautaire de la Corporation de développement économique montagnaise concernant la possibilité d'un plan stratégique relatif à la main-d'œuvre de la nation innue;
- Collaboration avec le département des Partenariats et des Communications dans la rédaction d'une proposition de financement, pour créer des outils pour contrer et prévenir l'intimidation. La demande de projet comporte deux volets, dont un visant à adapter les outils existants au contexte des Premières Nations.

SS-03

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Services de soutien SS-03 **Continuum de services** **[25 %]**	**10. S'assurer que les diverses clientèles reçoivent les services appropriés à chaque étape de leur cheminement vers l'emploi [25 %] :** 10.1. Réaliser le plan de mise en œuvre des recommandations du rapport final de la réunion conjointe CSSSPNQL - CDRHPNQ de juin 2014 visant la collaboration efficace des secteurs de l'Emploi et de la formation et de la Sécurité du revenu; 10.2. Poursuivre la recherche de financement et d'approches novatrices en matière de pré-employabilité et continuer de sensibiliser les gouvernements et autres partenaires quant à l'importance d'offrir des services en la matière; 10.3. Participer au développement d'une stratégie d'incubateur d'entreprises en économie sociale et en faire la promotion.

SS-03

SS-03 – Faits saillants

- Pour que le dossier du « Continuum de services » soit actif, entraîne des résultats concluants et suscite l'intérêt pendant toute l'année, un comité consultatif composé d'employés provenant des commissions régionales et des représentants des communautés se réunit régulièrement avec le mandat d'exprimer des recommandations sur les actions à entreprendre;
- En juin 2016, une réunion conjointe avec la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador (CSSSPNQL) s'est tenue, en vue de créer le Plan d'action pour la prochaine année, permettant d'établir les priorités. Une réunion de suivi s'est tenue à Kanesatake en septembre 2016 pour discuter des prochaines étapes à entreprendre;
- Une des recommandations est d'organiser des webinaires mensuels pour les secteurs de la sécurité du revenu et des CLPN sur différents thèmes. Deux webinaires furent organisés en collaboration avec le CSPNÉA, sur le thème du système scolaire du Québec;
- Sensibilise et collabore avec des partenaires nationaux en participant à un kiosque sur la diversité au Congrès national en développement de carrière Cannexus 2017, en discutant des services et des besoins de la clientèle autochtone, dont les services en pré-employabilité;
- Participation à une table ronde au sujet de l'emploi des jeunes au Canada lors d'une consultation à Montréal avec des représentants de diverses organisations autochtones pour parler de la réalité des jeunes Autochtones et l'emploi;
- Développe le projet sur l'intégration au marché du travail des Autochtones vivant avec un handicap, par la distribution d'un sondage pour comprendre leur réalité et leurs besoins, analyse de données et création d'une présentation, réunion pour obtenir des renseignements supplémentaires, rencontres de consultation et de sensibilisation pour la CDRPHQ avec des intervenants du milieu, embauche d'une ressource experte pour collaborer au dossier, élaboration d'un plan de travail et tenue du premier groupe de discussion;
- Participe au comité régional des partenaires pour l'élaboration d'une stratégie d'incubation d'entreprises, notamment la sélection des ressources, la stratégie d'éthique en collecte de données, etc.

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Services de soutien SS-04 **Fonds en emploi des Premières Nations (FEPN)** **[35 %]**	**11. Mettre en œuvre la résolution visant le Fonds en emploi des Premières Nations (no 13/2014) : assurer l'accessibilité à l'ensemble des communautés membres, rencontrer le comité conjoint AANC-EDSC, créer un comité d'évaluation et d'examen et obtenir un financement régional [15 %] :** 11.1. Élaborer des stratégies incluant un plan d'action et les messages clés à être livrés, issus des activités de maillage et de réseautage entre les communautés participantes; 11.2. Contribuer au renforcement du continuum de service entre la sécurité du revenu et les services d'emploi et de formation, en clarifiant et assouplissant les règles régissant le PAS/FEPN et en rendant ce programme accessible à l'ensemble des communautés de Premières Nations. **12. Assurer la saine gestion du programme FEPN en répondant aux exigences de l'entente et en fournissant un soutien aux communautés dans le déploiement de l'entente et de ses modifications, s'il y a lieu [20 %] :** 12.1. Assurer le suivi administratif du programme FEPN auprès des communautés participantes (12 communautés au 1er avril 2016); 12.2. Collaborer au développement d'outils de travail, de planification, d'analyse ainsi que de reddition de comptes qui seront adaptés aux besoins des communautés participantes du FEPN (par ex. : SSAMTA).

SS-04 – Faits saillants

- D'avril à juillet 2016, de nombreux échanges ont eu lieu avec EDSC concernant leurs processus de vérification interne et, finalement, ceci a conduit les communautés du FEPN à partager leurs grands livres du 1er trim. 2015-16. En plus de cette vérification, nous avons été avisés à la fin de l'année qu'aucun report de fonds en 2016-17 ne serait possible, signifiant de s'assurer que toutes les CLPN avaient équilibré leur budget à zéro pour l'année financière 2015-16;
- Deux nouvelles CLPN ont lancé les mesures FEPN en 2016-17, les communautés de Gesgapegiag et Kitigan Zibi. Le budget régional du FEPN d'EDSC pour 2016-17 a été approuvé à 2 422 000 $.
- Également, un exercice de consolidation des données sur les clients a été réalisé et voici les résultats obtenus pour 2015-16 :

	14-15-16	15-16	15-16-17	Total		Sans emploi	Employé	Aux études	Manquant - Non-spécifié	En cours	Total
Uashat	17	10	36	63		12	6	9	0	36	63
Pessamit	12	3	35	50		2	3	1	9	35	50
Kahnawake	6	4	24	34		6	3	0	1	24	34
Manawan	5	3	24	32		0	1	4	3	24	32
Mashteuiatsh	10	7	0	17		5	0	8	4	0	17
Lac Simon	10	24	3	37		12	1	10	11	3	37
Listuguj	24	9	16	49		16	9	7	1	16	49
Côte-Nord	49	29	1	79		5	11	23	39	1	79
Total	133	89	139	361		58	34	62	68	139	361

- 133 clients poursuivent leurs mesures de 2014-15 en 2015-16, 89 nouveaux clients ont commencé et terminé leur mesure en 2015-16, et 139 nouveaux clients ont commencé leur mesure en 2015-16 et poursuivaient en 2016-17. 62 % des clients ont obtenu un résultat positif, ont trouvé un emploi ou sont retournés à l'école, ce qui exclut les clients qui poursuivaient leur mesure en 2016-17 ou les cas où il manquait de l'information. Au total, 2 051 431 $ ont été dépensés pour soutenir nos clients avec un coût moyen de 5 682 $ par client.

  La reddition de comptes exigée par Service Canada s'est vu amplifiée dans la dernière année par une demande pour les grands livres des communautés suivi par des séries de questions de précision sur les dépenses.

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Finances et TI FINTI-01 **Monitoring et optimisation** **[40 %]**	**13. Mettre en œuvre la résolution sur l'Imputabilité collective (No 18/2014) : s'assurer que les CLPN sont munies des structures et outils appropriés; s'assurer qu'EDSC mette dûment en œuvre les recommandations finales du Groupe de travail sur la réduction du fardeau d'imputabilité [40 %] :** 13.1. Élaborer et amorcer la mise en œuvre du plan d'action visant à optimiser les capacités locales en matière de reddition de comptes et de gestion, incluant la recherche de financement, l'embauche d'un(e) chargé(e) de projet et le suivi des recommandations issues du monitoring de 2012-15.

FINTI-01

FINTI-01 – Faits saillants

- Projet de questionnaire élaboré pour identifier les principes directeurs et cibler les domaines à favoriser dans le développement des capacités des CLPN;
- Les résultats préliminaires ont été soumis à la table des représentants, d'importantes préoccupations ont été soulevées concernant la portée générale du questionnaire, la décision est prise de le réduire et de l'affiner;
- Évaluation des opportunités de financement potentielles, l'accent est mis sur le Fond de compétences et de partenariat disponible par EDSC;
- Changements de priorité concernant les options de mise en œuvre: passant d'un ciblage de consultants spécialisés, vers l'utilisation optimum des ressources disponibles au Bureau régional ;
- AANC a annoncé le Programme de développement professionnel et institutionnel pour 2017-18, dont une partie cible les initiatives liées au renforcement des capacités;
- La CDRHPNQ a été identifiée comme une organisation admissible pour le programme, cependant AANC a précisé que les fonds du programme seront limités aux CLPN qui sont sur un plan de redressement d'AANC;
- Il est décidé de soumettre une proposition au programme d'AANC et de rechercher d'autres programmes / fonds disponibles, afin de s'assurer que toutes les CLPN sont incluses dans l'initiative de renforcement des capacités organisationnelles.

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Finances et TI FINTI-02 **Système comptable** **[20 %]**	**14. Veiller à ce que les exigences budgétaires des ententes de financement de l'organisation soient respectées par l'optimisation des outils et processus [20 %] :** 14.1. Poursuivre l'implantation des fonctionnalités du système comptable et l'adaptation des processus opérationnels aux nouvelles capacités logicielles (par ex. : optimisation des procédures liées aux bons de commande).

FINTI-02

FINTI-02 – Faits saillants

- D'avril 2016 jusqu'à maintenant, à mesure que les ententes ont été signées, création et contrôle des budgets en association avec les comptes du grand livre pour tous les nouveaux projets;
- D'avril 2016 jusqu'à maintenant, à mesure que les ententes ont été signées, élaboration d'un modèle de rapport mensuel des dépenses pour les nouvelles ententes, en vue de la diffusion chaque trimestre aux coordonnateurs et aux partenaires des projets;
- D'avril à août, mise à jour des comptes d'affectation et exécution des procédures de la fin d'exercice 2015-16;
- En septembre 2016, la direction a pris la décision que tous les employés temporaires devaient recevoir leur 4 % à chaque paie plutôt que d'attendre d'effectuer un versement unique à la fin du contrat, et ce, pour éviter les erreurs de calcul manuel et les retards dans la dernière paie. Le module de paie a donc été modifié en conséquence;
- Le 28 novembre 2016, rencontre entre Shannon, Chris et Liz pour discuter des dates de fermeture du bureau pour les vacances et voir de quelle façon procéder pour la fermeture de fin d'année de la paie et les mises à jour des taxes pour 2017 dans un court laps de temps. Ceci doit être effectué après la dernière paie de 2016, mais avant la première paie de 2017, alors que le bureau ferme le 21 décembre. Jovaco a été contacté et nous attendons sa réponse;
- En janvier 2017, les procédures de fin d'année ont été effectuées pour fermer la paie de 2016 et mettre à jour la table des taxes 2017 dans le module de la paie;
- De janvier à mars 2017, discussions avec Jovaco pour planifier l'implantation et la formation pour le module final dans GP pour l'année financière 2017-18.

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Finances et TI **FINTI-03** **Suivi des ententes de partenariat** **[5 %]**	**15. Obtenir des revenus d'opération supplémentaires en incluant des services comptables et administratifs aux ententes de partenariat de l'organisation [5 %] :** 15.1. S'assurer que toutes les clauses de ces ententes sont respectées par les directeurs de département concernés et autres parties prenantes; 15.2. Mettre en œuvre le nouveau processus d'évaluation des ententes de partenariat portant sur la charge et la rentabilité.

FINTI-03 – Faits saillants

- Étude détaillée des budgets et des dépenses 2015-16 et 2016-17, permettant de clôturer ces années financières dans le respect des délais et des budgets respectifs prévus;
- Production et envoi des rapports trimestriels des dépenses et des demandes de remboursement aux partenaires dans le respect des échéanciers, soit Emploi-Québec (projet triennal en milieu urbain, agents de développement en emploi et agents de liaison), AANC (4 piliers, post-secondaire et IPS), SFCEA (ententes régulière, urbaine et FEPN), Santé Canada (SPPSC et TSC-R) et RCAAQ (Pakatan);
- Vérification financière de MNP, qui sont venus périodiquement au bureau régional pour vérifier les factures, les procédures et finaliser l'audit financier, permettant de conclure que la CDRHPNQ se conforme aux exigences des ententes. Les rapports spéciaux ont été envoyés aux bailleurs de fonds le 2 août 2016;
- Vérification financière d'Emploi-Québec pour 2015-16 pour vérifier les dépenses liées au projet triennal en milieu urbain et le projet relatif aux agents de développement en emploi. Cette vérification a montré que la CDRHPNQ a respecté les exigences de l'entente;
- Vérification financière des dépenses 2016-17 par EDSC, ainsi que le dialogue de mi-année, menant à une multitude d'exigences et de questionnements d'EDSC. Pour dénoncer et alléger ce fardeau administratif exigeant en temps et ressources, un document a été préparé en vue de le présenter aux plus hautes instances gouvernementales;

FINTI-03

FINTI-03 – Faits saillants… [Suite]

- Élaboration et présentation pour approbation à Ann Miller d'Emploi-Québec, en mars 2016, du budget 2017-18 pour l'entente du Plan Nord. Le montant total demandé a été approuvé. La nouvelle entente a été envoyée au bureau régional, a été approuvée par les départements concernés, puis signée par le directeur général;

- Tenue de plusieurs réunions pour revoir de façon systématique les budgets 2017-18 réguliers et urbains de la SFCEA basés sur une analyse exhaustive des coûts, des coûts fixes, des renouvellements et des données historiques. Après l'analyse et la révision des budgets souhaités et requis par chaque département, le budget 2017-18 fut finalisé, tant pour le volet régulier qu'urbain;

- Développement et entrée en vigueur du *Formulaire de recension de projets* pour évaluer trois ententes potentielles : 1) Fonds pour les partenariats et pour les compétences (EDSC) : Projet de partenariats et d'initiatives stratégiques, qui inclut un large éventail de développement des capacités à un niveau local; 2) Entente avec S.A.A. : Commémoration du 20e anniversaire de la CDRHPNQ; 3) Projet *Essentiel des mines* (bailleurs de fonds multiples) : projet pilote de grande envergure pour l'implantation d'une cohorte pour les communautés dans le secteur des mines (Matimekush-Lac John/Kawawachikamach).

FINTI-04

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Finances et TI **FINTI-04** **Suivi des résultats** **[5 %]**	**16. Outiller l'organisation en matière de suivi des résultats (SDR) [5 %] :** 16.1. Fournir aux CLPN et CSU le soutien et l'information nécessaires, sur demande et/ou par le biais de la formation sur mesure.

FINTI-04 – Faits saillants

- Avril, juillet, octobre 2015 et janvier 2016, communications et informations sur les rapports SDR : des communications trimestrielles sont échangées entre le Bureau régional et les CLPN afin de rassembler les rapports SDR, permettant de répondre aux exigences de l'entente SFCEA. Des rappels ponctuels sont effectués lorsque les dates limites sont dépassées;

FINTI-04

FINTI-04 – Faits saillants… [Suite]

- Des communications trimestrielles sont échangées entre le Bureau régional, les CSU et les CLPN afin de rassembler les rapports « Suivi des résultats (SDR) », permettant de répondre aux exigences de l'entente SFCEA;
- Les questions des employés sont répondues régulièrement afin de les guider dans leur saisie et l'interprétation des données. Un soutien technique leur est également fourni par l'agent au SSAMTA et au SDR, ainsi que par le consultant du SSAMTA, si nécessaire.
- Un contrôle de la qualité ponctuel est effectué après l'obtention des autorisations préalables, afin de s'assurer que la saisie de données s'est effectuée selon les exigences requises et la période demandée;
- Le téléchargement final des SDR 2015-16 pour les 23 CLPN et la Stratégie urbaine fut effectué sur la passerelle de données d'EDSC, en respectant l'échéancier imposé par Service Canada;
- Les SDR 2015-16 pour les 23 CLPN et la Stratégie urbaine furent compilés pour présentation dans le rapport annuel 2015-16. La compilation des SDR des premier et deuxième trimestres 2016-17 fut incluse aux documents de la réunion régionale d'octobre 2016 et celle des premier, deuxième et troisième trimestres à la réunion de mars 2017.

FINTI-05

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Finances et TI **FINTI -05** **SSAMTA et Technologies de l'information** **[30 %]**	**17. Outiller l'organisation en matière de prestation de services en fournissant un *Système de soutien à l'adaptation au marché du travail autochtone* (SSAMTA) performant et convivial aux travailleurs de première ligne et aux coordonnateurs locaux et urbains [20 %] :** 17.1. Implanter les outils d'analyse des données en s'assurant d'inclure les dispositions relatives à la protection des données dans le Protocole de bonne entente, et former les usagers identifiés sur ces nouveaux outils; 17.2. Coordonner le développement et la mise en œuvre du SSAMTA selon les besoins respectifs des différents départements, à l'aide d'un comité interne.

18. Augmenter l'efficacité organisationnelle de la CDRHPNQ en développant, actualisant et implantant des politiques, procédures, programmes et outils en matière de technologie de l'information [10 %] :

18.1. Optimiser l'utilisation des technologies de l'information en élaborant des outils de gestion (par ex. : plan d'entretien de la flotte informatique, protocoles) et de soutien (par ex. : guide, formation);

18.2. Compiler les économies réalisées grâce aux technologies de l'information, en particulier le système de visioconférence.

FINTI-05

FINTI-05 – Faits saillants

- Le « Protocole de confidentialité de gestion des données du SSAMTA-web » fut annexé au « Protocole de bonne entente », en plus du document « Règles de confidentialité et de protection de l'information sensible » que chaque utilisateur du SSAMTA-web doit signer;
- Envoi des « Protocole de bonne entente » aux 23 CLPN pour signature. Obtention de l'ensemble des documents signés par les CLPN en sept. 2016 et signature finale du directeur général. Les documents signés par les deux parties furent acheminés aux communautés;
- Compilation des modifications proposées au SSAMTA-web par les utilisateurs selon leurs besoins et présentation de la compilation lors de la réunion régionale de juin 2016. Discussion avec la Table des représentants;
- Présentation de 4 scénarios pour financer le développement du SSAMTA-web. Le scénario 4 a été choisi : le Bureau régional estime qu'un budget supplémentaire de 150 k$ permettra de compléter les priorités de programmation SSAMTA en cours;
- Poursuite du développement du SSAMTA-web avec la programmation des modifications demandées par les utilisateurs, la création du Cube qui permettra de créer des rapports statistiques à partir de la base de données du SSAMTA-web, ainsi que la création d'une plateforme rendant possible la fusion des données des profils de main-d'œuvre avec les données clients du SSAMTA-web;
- Diverses communications ont été effectuées afin d'informer les utilisateurs du SSAMTA-web de l'avancée de l'implantation, des formations de bases furent données, un soutien technique fut offert, et les questions et demandes ont été répondues. L'implantation du SSAMTA-web est maintenant complétée, testée et fonctionnelle pour environ 96 % des CLPN et des CSU;
- Optimisation de l'utilisation de la vidéoconférence par l'ajout de l'offre de service de traduction, ainsi que l'installation du logiciel Zoom en septembre 2016, permettant d'augmenter la convivialité d'utilisation et, du même coup, le nombre d'utilisateurs, entraînant ainsi des économies substantielles par la diminution du temps et des frais de déplacement;
- Centralisation des licences de logiciels, permettant de diminuer le temps consacré à déterminer les dates de renouvellement qui se sont avérées très compliquées par le passé. Bien que ce fût un processus fastidieux pour démêler cette problématique, la CDRHPNQ peut maintenant bénéficier d'un processus en 2 étapes pour renouveler les licences chaque année.

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Partenariats et Comm. PC-01 **Profils de main-d'œuvre** **[30 %]**	**19. Outiller les communautés dans leur planification locale et régionale quant à l'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, par la réalisation de profils de main-d'œuvre [30 %]** : 19.1. Poursuivre la recherche de financement et, le cas échéant, mettre en œuvre les nouveaux projets de profils de main-d'œuvre, ainsi que la production de profils d'ensemble pour les Nations ayant complété leurs profils locaux; 19.2. Accompagner les communautés ayant complété leur profil de main-d'œuvre dans le développement de plans stratégiques et opérationnels de main-d'œuvre; 19.3. Poursuivre les démarches en vue de faire reconnaître les données des profils de main-d'œuvre par les partenaires gouvernementaux.

PC-01

PC-01 – Faits saillants

- Poursuite du projet des profils de main-d'œuvre des communautés initié par les membres de la Table de la CDRHPNQ pour recenser la population active (15 à 64 ans) Première Nation dans le but de mieux arrimer les capacités de la main-d'œuvre avec les besoins du marché du travail. À ce jour, près de 10 000 personnes ont participé au recensement;
- Diffusion des rapports provisoires en juin 2016 des profils de main-d'oeuvre de Natashquan (37 %), Pakua Shipu (45 %) et Mashteuiatsh (18 %) pour commentaires et présentation des rapports finaux en janvier 2017;
- Poursuite de la stratégie de mobilisation et de collecte de données auprès des quatre centres de services urbains, d'avril à juillet 2016, grâce au financement de CFC et de FAQ : dépliants, envois postaux, courriels, porte-à-porte résidentiel et commercial, entrevues locales et régionales, publicités dans les journaux, réseaux sociaux, liste de clients sur le SSAMTA, prix, et organisation et/ou participation à plus d'une trentaine d'activités de recrutement (ex. : Pow wow, émissions radiophoniques et télévisuelles, etc.);
- Taux de participation satisfaisant considérant que la mobilisation en milieu urbain peut s'avérer un défi important. Aux 1101 personnes recensées entre janvier et mars 2016, la stratégie a permis d'ajouter 619 autres personnes d'avril à juillet 2016 : MTL: 50, QC: 307, SI: 211 et VD: 51 pour un total global de 1720 personnes recensées en milieu urbain;

PC-01

PC-01 – Faits saillants… [Suite]

- Analyse des données urbaines et des informations sur les métiers non-traditionnels de mai à septembre 2016, puis distribution des rapports provisoires du profil de main-d'œuvre des femmes autochtones en milieu urbain et du rapport d'analyse en IMT, et suivi de la distribution des rapports finaux en octobre 2016;
- Confirmation de financement pour la mise à jour du Profil de Matimekosh Lac-John en décembre 2016. Préparation de la collecte de données (i.e. : embauche, équipement, préparation de la formation, etc.) en janvier 2017 et formation de 5 commis à la collecte de données et d'un coordonnateur à l'utilisation du questionnaire du profil de main-d'œuvre en février 2017. Nombre de personnes recensées au 31 mars 2017 : 318 personnes. Poursuite de la collecte en avril 2017;
- Reconnaissance accrue de l'expertise et de l'expérience de la CDRHPNQ en matière d'initiatives relatives aux profils de main-d'œuvre. Invitation à présenter devant les représentants fédéraux de plusieurs ministères (ex. : AANC, EDSC et autres) sur la valeur d'usage des profils de main-d'œuvre;
- Suivis avec Ekuanitshit et Unamen Shipu concernant le plan d'action stratégique intersectoriel relatif au développement de la main-d'œuvre en mai 2016 et recherche de financement pour finaliser et élargir le processus dans un projet FCP déposé en juillet 2016;
- Recherche et compilation pour la présentation au gouvernement fédéral sur la valeur d'usage des profils de main-d'œuvre devant être présentée aux DG des communautés et à la Table de la CDRHPNQ, puis suivi des demandes de renseignements complémentaires.

PC-02

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Partenariats et Comm. PC-02 **Stratégie d'intégration et de maintien en emploi** **[35 %]**	**20. Favoriser la concertation et les relations entre tous les acteurs du marché du travail, afin de maximiser l'intégration et le maintien en emploi des Premières Nations [20 %] :** 20.1. Tenir au minimum une rencontre pour chacun des six comités d'intégration en emploi (CIE) et organiser des activités de réseautage collectif; 20.2. Mettre en œuvre le plan stratégique et le plan d'action spécifique à chaque CIE; 20.3. Préciser les rôles et responsabilités des membres des CIE, notamment auprès des partenaires; 20.4. Négocier la reconduction de l'entente relative aux agents de liaison, tout en évaluant la pertinence et la faisabilité d'étendre à d'autres régions l'embauche d'agents de liaison favorisant les liens entre les communautés et les autres acteurs du marché du travail.

	21. Développer et déployer des outils (ex. : guides, formations, etc.) qui favorisent la participation des travailleurs de Premières Nations au marché du travail [10 %] : 21.1. Assurer la diffusion des trousses d'outils visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi (trousse *employé*), ainsi que le recrutement et la rétention des travailleurs (trousse *employeur*); 21.2. Poursuivre le déploiement des formations liées à la négociation des ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) en vue d'encourager le développement de la main-d'œuvre, d'offrir des emplois satisfaisants à long terme et de promouvoir l'entrepreneuriat.

PC-02

PC-02 – Faits saillants

Stratégie d'intégration et de maintien en emploi

- En 2016-17, six comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME) ont été rencontrés (Mohawk, Mi'gmaq-Malécites de Viger, Côte-Nord, Algonquin (Anglais et Français) et la région de Québec) et tous les CIME ont finalisé leurs plans d'action 2016-17. Le CIME des Atikamekw est en pause jusqu'à nouvel ordre;
- La Stratégie d'intégration et de maintien en emploi a été présentée par le conseiller SIME au Congrès Québec Mines;
- Sessions de consultation avec les agents de liaison, les CSU et la directrice de la Stratégie urbaine, la coordonatrice aux projets spéciaux, l'agente à l'information et à la promotion, pour planifier et prioriser la SIME pour la période 2017-20. 26 priorités ont été identifiées et le Tableau des priorités 2017-20 a été développé, puis partagé avec l'équipe des P&C, ainsi que présenté à la réunion régionale de mars;
- Tenue de la session de planification 2017-18 des Partenariats et des Communications, afin de discuter des objectifs et des priorités de l'équipe P&C. Une ébauche du POA 2017-18 a été développée en utilisant l'approche DELIVEROLOGY, une technique pour gérer les initiatives de changement et pour utiliser les données colligées afin d'atteindre les objectifs. Le POA 2017-18 finalisé a été présenté à la réunion régionale de mars.

PC-02 – Faits saillants… [Suite]

Initiatives de formation « Ententes sur les répercussions et les avantages » (ERA)

- La demande pour les initiatives de formation ERA par les communautés Premières Nations est élevée, mais l'entente de financement et la base financière associée n'ont pas été renouvelées, ce qui ne permet pas de pousuivre ce travail, qui fut excellent et fort apprécié;
- Les formations ERA ont été fournies à Kawawachikamach, à Matimekush Lac-John et Ekuanitshit. Gesgapegiag désirait une deuxième série de formation ERA, mais la CDRHPNQ a déterminé que du financement supplémentaire serait requis afin de pouvoir poursuivre cette initiative. Une proposition a été soumise, mais une réponse est toujours en attente.

PC-02

Les Trousses d'outils employé(e)s et employeurs

Développement de deux trousses d'outils, l'une pour les employé(e)s et l'autre pour les employeurs, par la création d'un document PDF interactif, pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs, ainsi que faciliter les processus de recrutement et les stratégies de rétention des employeurs :

- **La Trousse d'outils « Employé(e)s »** a été finalisée avec succès et mise en ligne sur le site web de la CDRHPNQ. Le PDF fut présenté aux membres de la CDRHPNQ à la réunion régionale de mars 2016, au Congrès Québec Mines, ainsi qu'au Sommet des jeunes de l'APNQL à l'Institut Odanak Kiuna. Le projet est complété, mais des mises à jour périodiques sont nécessaires afin que le contenu demeure pertinent;
- **La Trousse d'outils « Employeurs »** a été développée, mais est sous révision par le Comité de direction de la CDRHPNQ. Il a été déterminé que des fonds supplémentaires seront requis pour compléter les changements nécessaires au document. Une proposition a été soumise à E-Q et ils ont accepté que les fonds du budget 2016-17 des agents de liaison soient utilisés pour finaliser le projet.

Agents de liaison, partenariats et projets spéciaux

- En avril 2016, l'entente 2016-17 avec Emploi-Québec, couvrant la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017, pour le renouvellement des contrats des agents de liaison de Roberval, Baie-Comeau et Havre-St-Pierre a été négociée et signée;
- En mars 2017, les négociations pour une nouvelle entente 2017-18 avec Emploi-Québec ont été finalisées les 28 et 30 mars, 2017 et l'entente a été renouvelée;
- Les trois agents de liaison de Havre-St-Pierre, de Roberval-Mashteuiatsh et de Baie-Comeau ont réussi à développer dans leurs régions respectives de multitudes partenariats et des projets structurants avec des organisations locales et régionales autochtones, des agences gouvernementales, des entreprises privées, des commissions scolaires et des organismes divers. Par exemple :

PC-02

PC-02 – Faits saillants… [Suite]

Partenariats et collaborations (exemples) :

- **Autochtones :** Conseils de bande, CLPN, CSU, le gouvernement de la nation crie et les Inuits, la Corporation de développement économique montagnaise, les centres d'amitié autochtones, le Conseil scolaire en éducation des adultes, etc.;
- **Gouvernementaux :** Bureaux régionaux d'Emploi-Québec, la Société du Plan Nord, Hydro-Québec, etc.;
- **Entreprises privées et autres organismes :** Chambres de commerce, TATA Steel, Rembec, CSMO Mines et Bois, Arianne Phosphate, ASP-Construction, Produits forestiers Resolute, Alco TMI, CSMO-Forêt, etc.;
- **Éducation et formation :** Commission scolaire (CS) de la moyenne Côte-Nord, CS des Rives du Saguenay, CS du fer, CS des Pays des Bleuets, Centre de formation professionnelle (CFP) du Fjord, CFP Baie-James, Cégep de Gaspé, etc.;
- **Conseils d'administration et comités** : table sectorielle en gestion forestière, table de concertation sur l'économie de Mashteuiatsh, etc.

Projets spéciaux (exemples):

- **Plan Nord :** Plan Nord à l'horizon 2035 est une initiative importante pour les 9 communautés innues et la communauté naskapie de Kawawachikamach. Discussions sur la possibilité de soumettre un projet conjoint de financement au Fonds d'initiatives du Plan Nord 2017 avec le CIME Innu/Naskapi pour le développement d'un forum d'affaires en 2017-18;
- **L'Essentiel des mines :** Implantation de ce projet pilote pour les communautés de Matimekush Lac-John et Kawawachikamach, un programme de formation de 12 semaines en collaboration avec la Commission, TATA Steel, CSMO Mines, SPN, RIHM, CSPNEA, CRÉA de Uashat-Maliotenam, Emploi-Québec, CSU de Sept-Îles, CLPN de Matimekush Lac-John et Kawawachikamach et le Secrétariat des affaires autochtones du Québec. Le projet s'est finalisé avec 23 des 28 participants complétant la formation et ils ont tous été contactés par TATA Steel pour discuter d'occasions d'emploi immédiates. Des discussions ont eu lieu pour implanter la phase 2 pour les Innus de ITUM;
- **CREA-SOCAM:** Initiative de formation avec la Société de communication Atikamekw-Montagnais (SOCAM) en collaboration avec le CREA de Uashat Mak Mani-Utenam pour développer une formation en animation radiophonique.

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Partenariats et Comm. PC-03 **Diversification des revenus** **[10 %]**	**22. Poursuivre la diversification des sources de revenus de l'organisation [10 %] :** 22.1. Tenir à jour et diffuser le guide détaillant l'ensemble des sources de financement possibles et – en collaboration avec les Services de soutien – développer un tutoriel d'utilisation; 22.2. Recenser et rassembler toutes les demandes de financement de l'organisation afin de constituer une banque de modèles et de contenus-types; 22.3. Poursuivre la recherche de financement visant à doter l'organisation d'une ressource permanente et à temps plein en développement de projets.

PC-03

PC-03 – Faits saillants

- En 2016-17, signature et/ou continuation de 21 ententes financières régionales avec une multitude de partenaires d'une valeur de 6.3 M$ en fonds supplémentaires qui s'ajoutent aux ententes principales de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA), ce qui représente une augmentation de plus de 80 % des revenus (6 346 195 $ vs 3 484 11 $) comparativement à 2015-16;
- Ces partenariats conclus avec les divers intervenants des secteurs privé, public, les gouvernements fédéral, provincial et de Premières Nations, ainsi que d'autres parties prenantes au sein du marché du travail permettent de diversifier les sources de revenus de la CDRPHQ, afin de promouvoir le bien-être économique de la population autochtone et des communautés. À titre d'exemples :

  - ✓ **Emploi-Québec** : Renouvellement de l'entente contractuelle pour les agents de liaison et développement d'un projet de services d'aide à l'emploi pour accroître la prestation de services aux clients autochtones urbains de régions ciblées;
  - ✓ **Condition féminine Canada** : Développement du projet « Travailler vers la parité en emploi des femmes autochtones », afin de s'attaquer aux barrières systémiques sur le marché du travail pour cette catégorie de travailleurs;
  - ✓ **Femmes autochtones du Québec** : Réaliser les profils de main-d'œuvre en milieu urbain à Montréal, à Québec, à Sept-Îles et à Val-d'Or en recensant la population autochtone active en milieu urbain âgée de 15 à 64 ans;
  - ✓ **Affaires autochtones et du Nord Canada et la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL)** : Ateliers d'exploration sur la création d'une communauté de pratique virtuelle en vue de renforcer les capacités dans le domaine de l'habitation;

PC-03 – Faits saillants… [Suite]

- ✓ **Secrétariat aux affaires autochtones (SAA)** : Organisation de la 6e édition du Salon emploi autochtone MAMU ! à Montréal, réunissant une quarantaine d'exposants et attirant des centaines de participants;
- ✓ **Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ)** : Étude de préfaisabilité pour un projet hôtelier montréalais, détenu et géré par un collectif Première Nation et implantation du projet « Reconnaissance et modèles autochtones », un programme célébrant les accomplissements des Autochtones;
- ✓ **Santé Canada :** Développement du projet de résolution des questions concernant les pensionnats autochtones, ainsi que le projet sur les soins en santé primaire;
- ✓ **Société du Plan Nord, SAA, TATA STEEL et AANC** : Entente pour réaliser les profils de main-d'œuvre des communautés de Natashquan, Pakua Shipu et Mashteuiatsh, mise en œuvre de la Stratégie d'intégration et de maintien en emploi, développement des capacités et priorités de formations en lien avec le marché du travail et projet pilote de formation l'Essentiel des mines;
- ✓ Pour obtenir la liste complète des partenariats, voir l'annexe « Rapport sur les partenaires formels » du rapport annuel 2016-17.

- En plus de développer ces partenariats, la CDRHPNQ soutient aussi divers organismes, notamment le Conseil Scolaire des Premières Nations en Éducation des Adultes pour leur demande au programme FCP et pour leur projet de recherche en développement entrepreneurial, ainsi que la CDEPNQL en collaborant à la préparation d'un mémoire sur les programmes de financement actuels et futurs du SAA;
- Poursuit la collecte de toutes les demandes de financement pour évaluer les normes de rédaction et les documents exigés à l'appui des demandes de financement afin de constituer une banque de modèles et de contenus-types pour la CDRHPNQ et les communautés;
- Effectue des tests de mise en œuvre du nouveau processus interne du Bureau régional en matière de demandes de financement et fournit une rétroaction aux directeurs afin d'améliorer le processus;
- Finalise le « Guide des opportunités de financement » détaillant les diverses sources de financement disponibles selon chaque secteur prioritaire, mise à jour régulière et diffusion aux points de service de la CDRHPNQ;
- Développe l'atelier « Penser comme un bailleur de fonds » pour faciliter l'utilisation du Guide, puis présentation à la réunion régionale d'octobre, qui fut un succès, ainsi que mise en ligne sur le site web pour référence future;
- Participe au projet de développement des capacités organisationnelles en contribuant à l'élaboration du questionnaire des CSU/CLPN, en effectuant une recherche de financement sur 6 ans/4 ans, en collaborant à la production de documents et de présentations PowerPoint.

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Partenariats et Comm. PC-04 **Stratégie globale de promotion, de sensibilisation et de communication** **[20 %]**	**23. Déployer la stratégie de promotion, de sensibilisation et de communication de la CDRHPNQ auprès des publics externes et internes [20 %] :** 23.1. Assurer la mise à jour régulière des sections internes et externes du site web de la CDRHPNQ et la production de nouveaux contenus répondant aux besoins des publics concernés; 23.2. Communiquer publiquement les positions de la CDRHPNQ sur des enjeux clés; 23.3. Utiliser des moyens de communications novateurs pour favoriser la participation des travailleurs de Premières Nations au marché du travail (par ex. : le partenariat avec des organisations du type Wapikoni Mobile).

PC-04

PC-04 – Faits saillants

Revitalise et déploie la Stratégie globale de promotion, de sensibilisation et de communication de la CDRHPNQ auprès des publics externes et internes par la création, l'implantation et le suivi d'une multitude d'initiatives dynamiques et innovantes :

- Embauche de la nouvelle agente d'information et de promotion au mois d'avril 2016, responsable de développer et mettre en œuvre la Stratégie globale de promotion, de sensibilisation et de communication de la CDRHPNQ;
- Évaluation du niveau de satisfaction des utilisateurs du site internet et des médias sociaux de la CDRHPNQ et des besoins des communautés par le biais d'un sondage acheminé aux représentants des CLPN, aux coordonnatrices des CSU et à tous les employés;
- Inventaire des outils promotionnels existants pour mieux prévoir les nouveaux outils promotionnels à implanter en tenant compte de l'ensemble des demandes provenant des différents départements et CSU;
- Rédaction d'un plan de communication interne et externe à court, à moyen et à long terme basé sur la Stratégie globale de promotion, de sensibilisation et de communication, puis présentation du Plan au Comité de direction au printemps 2017 pour validation;
- Rédaction d'une Politique et procédures basées sur le Plan de communication interne et externe pour mettre en place des procédures pour chacun des outils de communication, puis présentation de la Politique au Comité de direction au printemps 2017 pour validation;

PC-04 – Faits saillants… [Suite]

- Informe les communautés et les publics cibles des nouvelles d'importance internes et externes à la CDRHPNQ en actualisant et développant divers outils de communications et de promotion traditionnels et interactifs et en préparant et en diffusant continuellement du nouveau contenu et de nouvelles images :

  - ✓ **Outils traditionnels :** création de dépliants, de l'infolettre trimestrielle de la CDRHPNQ, de l'infolettre mensuelle des agents de liaison, des feuillets d'information, du Calendrier 2017, de la carte des points de service, des affiches promotionnelles, des certificats et des diplômes de graduation, des graphiques, des biographies, des discours, des lettres, des communiqués, des présentations PowerPoint, des documents de direction, des notes de service, des pochettes aux médias, etc.;

  - ✓ **Outils interactifs :** création et/ou revitalisation du site web et des différentes plateformes des médias sociaux LinkedIn, Facebook, Google d'entreprise avec suivi des statistiques d'utilisation, création de comptes d'utilisateurs pour les employeurs et les employés, mise en place des nouvelles pages « Reconnaissance et modèles autochtones » et « Stratégie d'intégration et rétention en emploi » sur le site web, création de capsules vidéos, ainsi que recherche de nouveaux outils pour communiquer avec le public;

- Création d'un Carrefour d'emploi spécialisé pour les Autochtones, par l'affichage de près de 200 offres d'emplois internes et externes sur le site web Employnations et la page Facebook de la CDRHPNQ, ainsi que par la diffusion et la promotion auprès des publics cibles par le biais d'un infobulletin « Offre d'emplois disponibles »;

- Promotion de l'image de marque de la CDRHPNQ, ainsi que des programmes et des services offerts par la Commission, en organisant des événements, notamment les Célébrations du 20e anniversaire de la Commission, les activités du lancement de la Stratégie ministérielle, les réunions régionales réunissant l'ensemble des communautés membres, ainsi que par la participation au développement des communications pour la Stratégie d'intégration et de rétention en emploi (SIME);

- Collaboration des Partenariats et des Communications à des projets intersectoriels, notamment participation au projet « Formations sur mesure » des Services de soutien consistant à développer des tutoriels vidéos pour les nouveaux employés embauchés et la clientèle, collaboration au développement du volet communication pour le nouveau projet de la Stratégie urbaine « Reconnaissance et modèles autochtones », ainsi que participation à la création et à la diffusion d'images et de capsules de vidéos pour la campagne promotionnelle pour souligner la main-d'œuvre autochtone;

PC-04

PC-04

PC-04 – Faits saillants… [Suite]

- Améliore l'image de marque et les communications internes à la CDRHPNQ et favorise l'échange d'information entre les employés, en installant une affiche à l'effigie de la Commission à l'entrée du bureau régional de la CDRHPNQ, en installant des plaques d'employé(e)s, en contactant Portraits Montréal pour la création et la diffusion de sept portraits d'employé(e)s autochtones de la Commission, en développant une ébauche de bulletin interne, et en organisant des activités de consolidation d'équipe;
- Soutien d'autres organismes dans leurs activités de promotion et de communications, comme le Conseil scolaire, en rédigeant des lettres, des discours, des dépliants et autres outils promotionnels;
- Soutient les communautés en actualisant et présentant le « Guide des opportunités de financement », présentant les points importants à tenir compte pour rédiger les demandes de financement afin d'accroître leur probabilité d'obtenir des subventions.

PC-05

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Partenariats et Comm. PC-05 **Relations entre l'APNQL et la Ville de Montréal** **[5 %]**	**24. Promouvoir les intérêts de l'APNQL et de la CDRHPNQ au sein de différentes initiatives urbaines à Montréal et maximiser les partenariats pouvant avoir des impacts positifs sur la main-d'œuvre des Premières Nations et sur le financement de la CDRHPNQ [5 %] :** 24.1. Représenter l'APNQL au sein du comité exécutif du RÉSEAU autochtone de Montréal, afin de contribuer à la détermination des priorités d'un collectif de plus de 850 membres représentant 150 organisations de services; 24.2. Représenter l'APNQL dans le cadre des célébrations du 375e anniversaire de la Ville de Montréal, pour s'assurer de la présence autochtone dans les célébrations.

PC-05

PC-05 – Faits saillants

Promeut les intérêts de l'APNQL et de la CDRHPNQ au sein de différentes initiatives urbaines à Montréal en participant à plusieurs projets structurants et/ou comités, tables consultatives, conseils d'administration et autres. Par exemple :

- Participe activement au Comité directeur du RÉSEAU pour la Stratégie urbaine de la communauté autochtone de Montréal en offrant du soutien sur la gouvernance de l'organisme et les états financiers, ainsi qu'en jouant un rôle-conseil dans les domaines de la jeunesse, l'art-culture, la santé, l'éducation, l'employabilité et les services sociaux;
- Collabore aux discussions et aux sessions de planification avec le Maire de Montréal pour l'organisation des Célébrations du 375e anniversaire de la Ville de Montréal et des Célébrations pour le 10e anniversaire de la Déclaration des Nations Unies pour les droits des peuples autochtones, en s'assurant de la représentativité et de la mise en valeur des peuples autochtones dans les célébrations;
- Accepte une nomination au Conseil de l'Ordre de Montréal pour participer à l'analyse des candidatures 2017, afin de s'assurer que les candidatures Premières Nations soient prises en considération adéquatement et pour soutenir les candidatures ayant œuvré et eues un impact important dans le milieu autochtone;
- Soutient et développe plusieurs organismes et projets, dont le projet hôtelier en participant à l'élaboration de plusieurs documents, ainsi qu'en offrant du soutien à DestiNATIONS, en révisant et en commentant le document de recherche « C'est Vital ! »

SU-01

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Stratégie urbaine SU-01 **Procédures, politiques et outils opérationnels de la Stratégie urbaine** **[30 %]**	**25. Réviser la gestion budgétaire pour optimiser la répartition des ressources allouées entre les programmes et les opérations de la Stratégie urbaine [20 %]** : 25.1. Fournir l'information, la formation et le soutien nécessaires à l'implantation du Guide urbain; 25.2. Développer des scénarios en analysant les facteurs de coûts, les besoins de la clientèle et le marché du travail, afin de gérer le budget selon des principes opérationnels; 25.3. Faire approuver le plan budgétaire par la Table des représentants et développer un plan d'action en vue de l'implanter en 2016-2017.

SU-01

26. Optimiser les ressources, harmoniser les procédures administratives et favoriser l'échange d'information entre le bureau régional, les CSU et les CLPN [10 %] :

26.1. Assurer la diffusion et l'implantation des formulaires opérationnels et du manuel des procédures administratives.

SU-01 – Faits saillants

- Rencontres et recherche d'information pour revoir la correction du guide suite aux recommandations du comité (mesure C2);
- Consultations auprès de personnes-ressources pour connaître les taux d'Emploi-Québec afin d'avoir une équivalence des taux du Québec;
- Recherches pour s'assurer que la politique développée de la mesure C2 touchant les entreprises uniques respecte les lois gouvernementales;
- Présentation et approbation du Guide urbain modifié à la Table régionale lors de la réunion régionale de mars 2017, incluant les nouveaux taux et la mesure C2. La nouvelle version du guide urbain incluant les taux a été implantée au 1er janvier 2017;
- Poursuite de la rédaction du guide des politiques et des procédures; il devrait être implanté en mars 2018.
- Échanges avec les employés du bureau régional et des CSU pour compléter la révision et la correction des formulaires. Ils sont maintenant complétés, traduits et envoyés au consultant TI pour l'intégration dans le SSAMTA. Des suivis sont en cours;
- Envoie d'un sondage de satisfaction sur la Stratégie urbaine. Une correspondance a été transmise aux CLPN afin d'établir un plan d'action pour répondre aux requêtes des CLPN. Les CLPN de Mashteuiatsh et de Pessamit ont montré un intérêt pour poursuivre la discussion.
- Contribue à la formation sur demande des CLPN et CSU, incluant l'organisation d'une formation à la CLPN de Pessamit;
- Participation à la rencontre de planification pour l'établissement des objectifs organisationnels de la Stratégie urbaine pour le Plan opérationnel annuel 2017-18.

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Stratégie urbaine SU-02 **Services complémentaires** **[40 %]**	**27. Amorcer les discussions avec les autres organisations oeuvrant en emploi et formation auprès des citoyens autochtones urbains afin d'assurer la complémentarité des services offerts [15 %]** : 27.1. Élaborer et proposer un processus avec échéancier, et amorcer les travaux. **28. Explorer des solutions pour bonifier l'offre de service touchant la clientèle urbaine [25 %] :** 28.1. Mettre en œuvre l'entente triennale 2016-2019 avec Emploi-Québec conformément à l'offre de service et aux conditions de l'entente; 28.2. Effectuer des visites dans des communautés afin de favoriser la compréhension mutuelle et la complémentarité des CLPN et CSU.

SU-02

SU-02 – Faits saillants

- Participation à des rencontres sur les « Enjeux des autochtones en milieu urbain », permettant d'identifier les défis de la complémentarité des services en emploi et formation avec les Centres d'amitié autochtones affiliés et non affiliés au RCAAQ;
- Participation à une session de mobilisation régionale de la Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain (SAMU) à Québec, à un sondage en ligne et au Forum sur le rayonnement des Autochtones en milieu urbain organisé par l'APN à la demande d'EDSC, permettant de partager les préoccupations et d'apporter des recommandations; en attente d'une décision politique;
- Partenariat avec Vision-travail, dont 20 jours de club de recherche d'emploi permettant d'échanger de l'information sur le marché du travail avec la clientèle urbaine, ainsi que 4 sessions d'information sur les stratégies de retraite;
- Participation au Projet ATUSSEU innu, soit 5 ateliers de sensibilisation culturelles aux réalités de la main-d'œuvre autochtone offerts à des intervenants du milieu de développement économique et à des centres de formation;
- Respect des exigences de reddition de comptes d'Emploi-Québec par la rédaction et l'envoi par les 4 CSU des 4 rapports d'étapes et relevés des dépenses et demandes de versement aux répondants d'Emploi-Québec des régions concernées;
- Organisation de plus de 75 ateliers sur l'emploi et la formation, dont 33 pour Val-d'Or, 3 pour Québec, 2 pour Sept-Îles et 39 pour Montréal, portant notamment sur la rédaction de cv, la persévérance scolaire, l'entrepreneuriat, etc., permettant à la CDRHPNQ de respecter les exigences d'Emploi-Québec;

SU-02

SU-02 – Faits saillants… [Suite]

- Dépassement du nombre annuel ciblé de participants inscrits depuis le début de l'entente avec E-Q pour trois des quatre CSU; pour Val-d'Or (145 vs cible de 84), pour Sept-Îles (92 vs cible de 72), pour Montréal (153 vs cible de 136), et pour Québec (145 vs cible de 208);
- Participation au Forum régional des ressources externes E-Q à Baie-Comeau et à Val-d'Or, où la CDRHPNQ a pu connaître les ressources externes en emploi et formation auxquelles les détenteurs d'entente ont accès, être informée du Plan d'action régional 2016-17 d'Emploi-Québec, et connaître les enjeux prioritaires;
- Rencontres avec la direction d'Emploi-Québec à Val-d'Or, à Montréal et à Québec, pour s'entendre sur la reddition de comptes à faire pour E-Q. 4 formations ont été données au CSU-Montréal sur l'utilisation de la Passerelle MSI et le fichier Excel d'Emploi-Québec;
- Plusieurs rencontres d'information, d'échanges et de travail des coordonnatrices des CSU, et régionales, sur plusieurs dossiers urbains d'importance (ex. : Stratégie ministérielle, personne vivant avec un handicap, etc.), ainsi que de nombreux projets et rencontres avec différents partenaires et collaborateurs pour développer des programmes et des services en complémentarité (ex. : CLPN, DRHAK, CJE, etc.).

SU-03

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Stratégie urbaine SU-03 **Profils de main-d'œuvre pour les Autochtones en milieu urbain** **[15 %]**	**29. Réaliser des profils de main-d'œuvre pour les Autochtones en milieu urbain [15 %] :** 29.1. Poursuivre la mise en œuvre du projet amorcé en 2015-16 selon l'échéancier établi.

SU-03

SU-03 – Faits saillants

- La Stratégie de communication et de collecte de données pour le projet des profils de main-d'œuvre pour les Autochtones en milieu urbain s'est poursuivie jusqu'au 15 juillet 2016, avec un total de 1720 personnes âgées de 15 à 64 ans recensées en 2016-17 (Montréal : 893; Québec : 459; Sept-Îles : 182; et Val-d'Or : 186);
- Le taux de participation a été élevé et il y a eu une forte participation aux évènements, malgré les obstacles rencontrés, comme la difficulté de recruter un commis pour le CSU-Sept-Îles et la réticence de certains employeurs à participer au projet. Tous les CSU ont travaillé très fort pour le succès de ce projet et ont réussi à joindre suffisamment de participants pour en faire une bonne analyse;
- Une présentation PowerPoint a été créée sur les activités réalisées pendant la collecte de données qui a été présentée au comité des partenaires le 27 octobre 2016 par chaque CSU. Les données des profils de main-d'œuvre ont été transférées dans le SSAMTA pour les 4 CSU. La gestion de ce projet est maintenant transférée au département des Partenariats et des Communications;
- Mise en place du projet pour développer un Tableau d'employeurs potentiels dans les métiers non-traditionnels. Une liste d'employeurs a été produite et envoyée au bureau régional par les 4 CSU pour les besoins du projet et pour la mise en œuvre des activités de la deuxième phase du projet. Projet transféré au département des Partenariats et des Communications en septembre 2016;
- Mise en œuvre du projet pour développer un Tableau de centres de formation pour les métiers non-traditionnels. Une liste des centres de formation a été produite et envoyée au bureau régional par les 4 CSU pour les besoins du projet et pour la mise en œuvre des activités de la deuxième phase du projet;
- La Stratégie urbaine travaille en étroite collaboration avec le département des Partenariats et des Communications sur les projets conjoints et ceux dont la responsabilité sectorielle a été transférée.

SU-04

DOSSIER	OBJECTIFS ORGANISATIONNELS 2016-17
Stratégie urbaine SU-04 **Stratégie d'intégration et de maintien en emploi pour les Autochtones en milieu urbain** **[15 %]**	**30. Favoriser l'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, ainsi que la création d'emploi et le placement, afin d'accroître la participation au marché du travail de la clientèle urbaine [15 %] :** 30.1. Participer à des groupes de travail (par ex. : SAMU, RÉSEAU), conférences et autres efforts collaboratifs ayant une incidence sur les capacités et les résultats de la Stratégie urbaine; 30.2. Assurer la participation de la Stratégie urbaine aux travaux des comités d'intégration en emploi via les agents de développement en emploi; 30.3. Développer et entretenir des partenariats avec des employeurs, des syndicats, des centres de formation, Emploi-Québec, Service Canada et autres.

SU-04

SU-04 – Faits saillants

- Implication active des 4 CSU dans divers groupes et/ou comités de travail avec une multitude de partenaires et collaborateurs (ex. : comité Persévérance scolaire, Carrefour Jeunesse Emploi, etc.), afin de favoriser le développement de l'employabilité et de la formation des Autochtones en milieu urbain. (Val-d'Or : 17; Québec : 3; Sept-Îles : 7; et Montréal : 8);
- Mise en œuvre des mesures de soutien à l'emploi et à la formation par l'élaboration de 551 plans d'action avec la clientèle urbaine (Val-d'Or : 143; Québec : 173; Sept-Îles : 73; et Montréal : 162). Au total, 117 personnes furent intégrées dans un emploi (Val-d'Or : 34; Québec : 26; Sept-Îles : 13; et Montréal : 44);
- Participation aux rencontres des comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME), pour favoriser les échanges entre les CLPN et les CSU, identifier les problèmes d'employabilité, trouver des pistes de solutions, puis les mettre en application. En 2016-17, 6 rencontres se sont tenues (Québec : 1; Sept-Îles : 4; Montréal : 1, mais aucune pour Val-d'Or);
- Développement de plus de 400 différents partenariats locaux et régionaux par les 4 CSU et participation à plus d'une centaine d'activités de réseautage, notamment avec les chambres de commerce, le comité régional des partenaires du marché du travail et autres partenaires régionaux, pour renforcer les réseaux de contacts et développer de nouveaux liens d'affaires;
- Participation des CSU à 365 rencontres avec les acteurs du marché du travail pour développer des partenariats pour favoriser l'employabilité, notamment 338 rencontres avec les employeurs, 9 rencontres avec les groupes syndicaux et 31 avec les représentants d'Emploi-Québec;
- Organisation de, et participation à des salons d'emploi pour favoriser le maillage entre chercheurs d'emploi et employeurs et pour rencontrer les partenaires d'affaires, notamment l'organisation du Salon d'emploi autochtone MAMU!, réunissant 33 exposants et plus de 80 participants, la tenue de kiosques d'information au RÉSEAU, à Québec Mines, à la réunion régionale CDRHPNQ et autres événements, l'organisation d'un salon d'emploi pour les femmes autochtones réunissant 11 exposants et une cinquantaine de visiteurs, etc.;
- Participation au groupe de travail du Projet Reconnaissance des acquis et compétences (RAC) pour Autochtones, un projet en partenariat avec le Collège Marie-Victorin et Qualifications Montréal. Mise en œuvre du projet de promotion, recrutement des participants, développement des outils promotionnels et recrutement d'un commis de bureau pour le CSU-Montréal;
- Partenariat pour la mise en œuvre du projet Atusseun : Ateliers Emploi Autochtone, avec la contribution du CREA pour une ressource professionnelle pour l'animation des ateliers pour 3 cohortes du projet, pour un total de 315 heures. Au total, 39 sujets d'ateliers et d'activités, 14 personnes-ressources et 46 participants. Prolongation jusqu'à la mi-mai 2017 pour finaliser les rapports;
- Mise en œuvre du Projet de reconnaissance et modèles autochtones pour les jeunes (RMA), un projet subventionné par le volet jeunesse du Partenariat urbain de la SAMU afin de reconnaître la clientèle jeunesse (15-24 ans) urbaine autochtone et leur créer des modèles d'inspiration. Organisation par les 4 CSU de plusieurs activités introductives et d'ateliers sur, entre autres, l'estime de soi, la persévérance scolaire et la recherche d'emploi, organisation des séances photo pour les finissants, pour un nombre total de 125 finissants reconnus (Val-d'Or : 35; Québec : 46; Sept-Îles : 18 et Montréal : 26).

6. RÉSOLUTION DE LA CDRHPNQ

RÉUNION DE LA COMMISSION RÉGIONALE
LES 24 et 25 OCTOBRE 2017
PROJET DE RÉSOLUTION

SUJET : RAPPORT ANNUEL 2016-2017

CONSIDÉRANT QUE : l'Assemblée générale des membres de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec mandate le Bureau régional pour l'élaboration d'un rapport annuel des activités et des dossiers à des fins d'imputabilité;

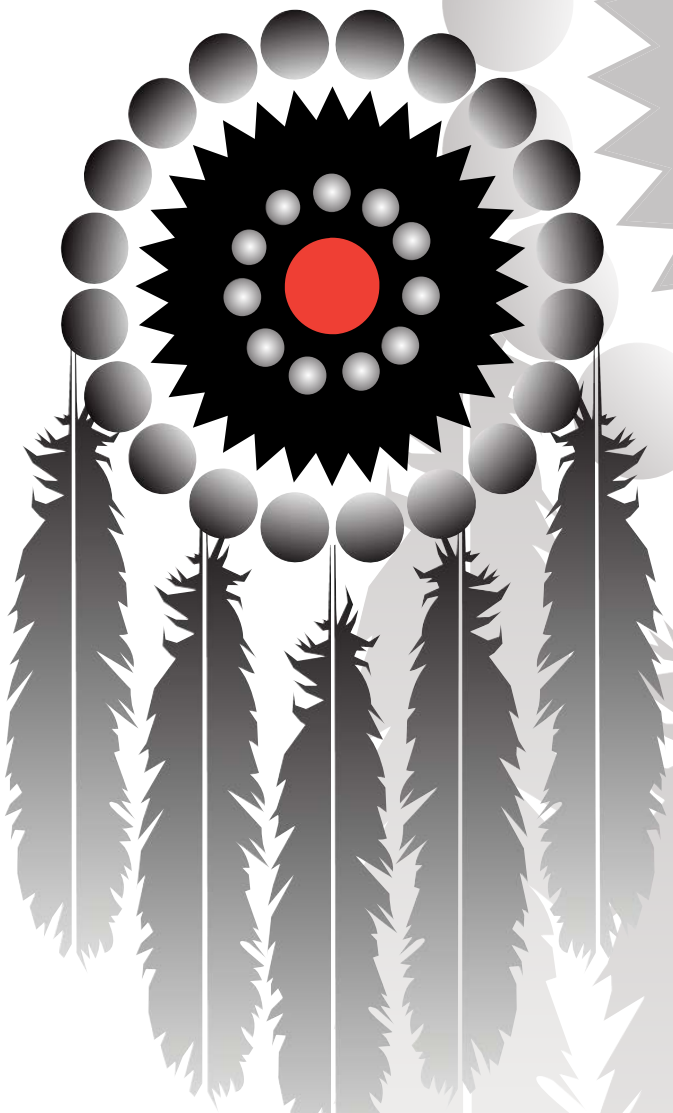
CONSIDÉRANT QUE : l'Assemblée générale des membres de la CDRHPNQ doit valider ledit rapport et en recommander l'approbation à l'Assemblée des Chefs de l'APNQL;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE : l'Assemblée générale des membres de la CDRHPNQ recommande l'adoption du Rapport annuel 2016-2017, en vertu des articles 1.1.7 et 1.1.8 des Statuts et règlements.

PROPOSÉE PAR : Steven O. Horn, CLPN de Kahnawake

APPUYÉE PAR : Annie Cyr, CLPN d'Uashat Mak Mani-Utenam

ABSTENTION : ---



C.P. 2010 Kahnawake (Québec) JOL 1BO E-mail : reception@cdrhpnq.qc.ca
Téléphone. : (450) 638-4171 Télécopieur : (450) 638-4090