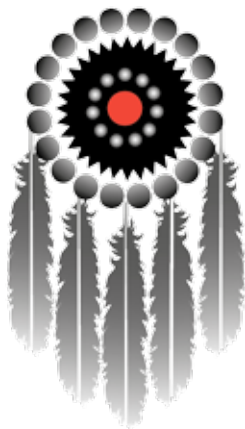


RAPPORT ANNUEL 2018 - 2019



COMMISSION DE
DÉVELOPPEMENT DES
RESSOURCES HUMAINES DES
PREMIÈRES NATIONS
DU QUÉBEC



FIRST NATIONS
HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT COMMISSION
OF QUEBEC





TABLE DES MATIÈRES

5

Présentation de la CDRHPNQ

- Énoncés fondamentaux
- Structure de gouvernance
- Carte des centres de service en emploi et formation
- Équipe de la CDRHPNQ

8

Capacité organisationnelle et saine gestion

- Nouvelle entente PFCEA
- Planification stratégique
- Restructuration organisationnelle
- Formation et initiative Focus
- Profils de la main-d'œuvre
- Partenariats et relations avec les gouvernements

17

Offre de services représentative des Premières Nations

- Résultats des participants
- Stratégie urbaine
- Femmes dans les métiers non traditionnels
- Inclusion des personnes en situation de handicap
- Assurance-emploi
- SSAMTA

30

Sommaire des états financiers

MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE



Kwe,

C'est avec beaucoup d'enthousiasme et de fierté que je vous présente, au nom de la direction ce rapport annuel 2018-2019. Il fait état des efforts considérables consentis par nos clients, des progrès organisationnels, ainsi que des activités et initiatives prometteuses d'une organisation renouvelée; soit la CDRHPNQ 2.0.

Vous découvrirez dans les pages suivantes des résultats probants obtenus à l'échelle communautaire et urbaine, grâce à la prestation de services de qualité dans nos 34 centres de service en emploi et formation (CSEF).

Nous avions prédit que 2018-2019 serait une année tumultueuse en raison des préparatifs pour la nouvelle entente de financement fédérale de dix ans (2019-2029), ce qui fut effectivement le cas. Le comité de négociation et l'équipe du Bureau régional ont entretenu un dialogue constant avec Emploi et développement social Canada (EDSC). Le Bureau régional a également contribué à divers comités de travail nationaux.

L'équipe administrative est passée en mode action et a su relever avec brio les nombreux défis qui se sont présentés tout au long de l'année en s'adaptant aux changements prenant place.

La solidarité organisationnelle de la CDRHPNQ aura certainement fait ses preuves en 2018-2019 via le travail et le soutien des représentants des communautés, des employés de la Commission, de nos commissions sœurs et de nos partenaires toute l'année durant. Un grand merci à chacun de vous!

Je vous souhaite bonne lecture sous le signe de l'amélioration continue des services en emploi et formation des Premières Nations.

Susane King

MOT DU COMITÉ EXÉCUTIF

Au nom des membres du comité exécutif, il me fait plaisir de me joindre à l'équipe de la CDRHPNQ afin de présenter le portrait de la dernière année.

2018-2019 a été une année d'importants changements et de transition pour notre organisation, avec de gros défis pour tout le personnel et une implication constante de la part du comité exécutif. Grâce à nos efforts collectifs, la CDRHPNQ 2.0 est en voie de devenir la référence ultime en matière d'emploi et de formation des Premières Nations, capable d'affronter tout défis socio-économiques avec une fierté culturelle assurée.

Merci à toute la famille de la Commission!

Annie Cyr

PRÉSENTATION DE LA CDRHPNQ

ÉNONCÉS FONDAMENTAUX

Les énoncés fondamentaux ont été révisés dans le cadre de la planification stratégique 2018 - 2023.

VISION

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

MISSION

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

MANDAT

La CDRHPNQ accomplit sa mission en réalisant le mandat suivant :



CLIENTÈLE — Offrir la gamme entière des programmes et services d'emploi et de formation à l'ensemble de sa clientèle – qui comprend à la fois les citoyens de Premières Nations sur et hors communauté et les citoyens autochtones vivant en milieu urbain;



COUNSELING — Soutenir l'individu dans son développement professionnel en tenant compte de ses besoins particuliers et aspirations;



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



PARTENARIAT — Entretenir des relations constructives avec les acteurs de l'éducation, du développement social, du développement économique et du marché du travail afin d'assurer le renforcement et l'harmonisation des actions du collectif.

STRUCTURE DE GOUVERNANCE

La Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) est une entité administrative établie par l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador (APNQL) par le biais d'une résolution de l'assemblée des Chefs (Résolution n°03/96). La CDRHPNQ est responsable, au nom de 30 Premières Nations, de l'administration du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA) ainsi que du PFCEA urbain qui soutient les Premières Nations, les Métis et les Inuits vivant en milieu urbain au Québec. Par l'entremise de ses 34 centres de service en emploi et formation (CSEF), situés dans 30 communautés des Premières Nations et quatre villes (Montréal, Québec, Val-d'Or et Sept-Îles), la CDRHPNQ aide la clientèle à intégrer le marché du travail en lui proposant diverses mesures d'emploi et de formation.

Les représentants des 30 communautés membres forment l'instance décisionnelle de la Commission. À ce titre, et dans l'intérêt collectif de tous les membres, ils ont l'occasion de se prononcer sur les orientations de l'organisation trois fois par année lors des réunions régionales de la Commission (en juin, octobre et février).



COMITÉ EXÉCUTIF

Composition du comité exécutif (de gauche à droite) :

- Pauline Bellefleur, Ekuanitshit
- Angie Marquis, Kahnawake
- Vincent Jeannotte, Gespeg
- Marie-Christine Dubé, Malécites de Viger
- Annie Cyr, Uashat mak Mani Utenam,



Le comité exécutif s'est entretenu à neuf reprises au courant de l'exercice financier 2018 - 2019.

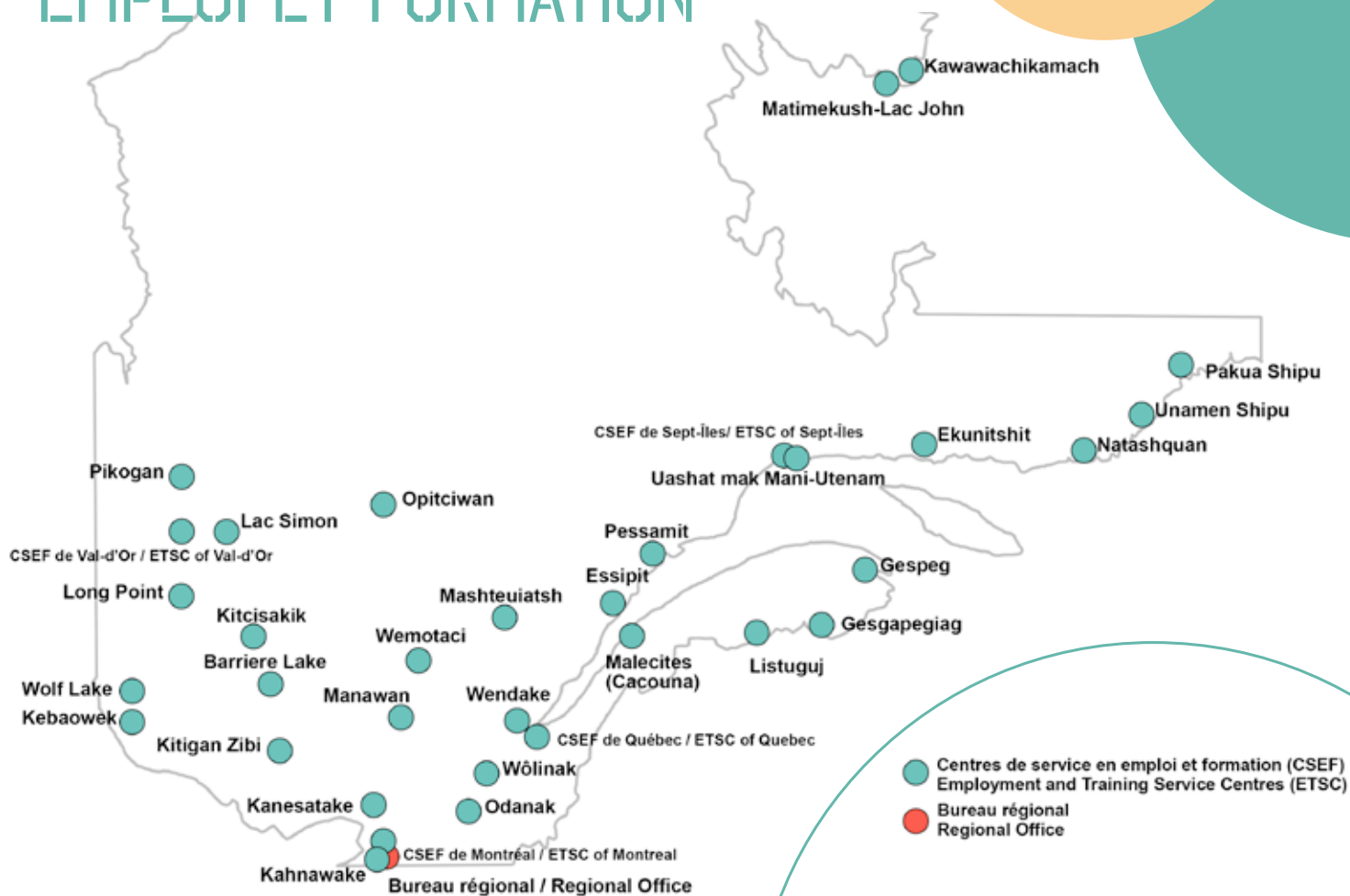
COMITÉ DE DIRECTION

Le comité de direction est composé (de gauche à droite sur la photo) de :

- **Susane King**, directrice générale par intérim, directrice des services de soutien
- **Shannon Goedike**, directrice de la Stratégie urbaine
- **Christopher Cote**, directeur des finances
- **Williams Nken**, directeur des ressources humaines et de la restructuration



34 CENTRES DE SERVICE EN EMPLOI ET FORMATION



FAITS SAILLANTS :

- Entente de 10 ans s'étendant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2029;
- Nouvelle stratégie d'emploi propre aux Premières Nations – toujours en développement au 31 mars 2019;
- Évaluation conjointe de la capacité organisationnelle, avec obtention de la cote optimale, conférant du coup à la CDRHPNQ une reddition de comptes allégée;
- Faible augmentation du financement annuel, toutefois en l'absence d'indexation, la capacité financière des signataires d'ententes continuera de diminuer en raison de l'inflation et de la croissance démographique.

NOUVELLE ENTENTE PFCEA

C'est dans les tout derniers mois de la dernière année financière que furent accomplies les étapes clés en vue de déployer le nouveau Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA) qui, à compter d'avril 2019, allait remplacer la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) que le ministère de l'Emploi et du Développement social Canada (EDSC) avait mise en place en 2010-11.

UNE RELATION RENOUVELÉE

Le nouveau programme fédéral FCEA fut développé avec la participation de l'Assemblée des Premières Nations (APN) de manière à permettre la mise en place de stratégies d'emploi distinctes pour les différents groupes autochtones. Celle propre aux Premières Nations était toujours en développement à la fin de l'année financière.

EDSC mit en place une stratégie d'emploi distincte pour les ententes urbaines et non affiliées, démontrant bien que le ministère ne reconnaît toujours pas la juridiction des gouvernements de Premières Nations sur l'ensemble de leur clientèle, sur et hors communauté. Toutefois, la structure particulière de la CDRHPNQ permet aux Premières Nations au Québec de voir au développement concerté de l'emploi pour l'ensemble de leurs citoyens, quel que soit leur lieu de résidence.

CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE

Afin de favoriser l'établissement d'une relation plus égalitaire entre le gouvernement fédéral et les Premières Nations, EDSC propose une évaluation conjointe du niveau de capacité organisationnelle du détenteur d'entente. Trois niveaux de capacité sont possibles : Développement, Amélioration et Optimal.

Suite aux échanges, la CDRHPNQ se vit attribuer le niveau de Capacité optimale et pourra, par

conséquent, jouir d'une plus grande flexibilité dans la mise en œuvre du programme FCEA:

- L'enveloppe budgétaire annuelle sera versée presque entièrement au début de chaque année financière, au lieu d'être obtenue en quatre versements comme auparavant;
- Les visites de vérification administrative et financière effectuées par le ministère auront lieu une seule fois par deux ans, et ce uniquement au Bureau régional.

FINANCEMENT

La répartition globale des fonds fut établie conjointement par EDSC et l'APN, qui en avait préalablement validé la méthodologie auprès des décideurs politiques et organisations de Premières Nations :

- La répartition courante entre les 13 provinces et territoires, de même qu'entre les ententes d'une même région serait maintenue;
- Le budget de base annuel de chaque détenteur d'entente demeurerait le même à chaque année et les fonds additionnels seraient attribués au prorata des budgets existants;
- Après une première augmentation de 17% en 2018-19, tel qu'annoncée dans le Budget fédéral 2018, et une nouvelle augmentation de 6% en 2019-20, les budgets demeureraient au même niveau pour le reste de la nouvelle entente - et ce, malgré qu'il fut démontré en 2016 que l'unique façon de contrer les effets de l'inflation et de la croissance démographique serait d'indexer annuellement les fonds de 5,4%.
- Au 31 mars 2019, les enveloppes budgétaires avaient été confirmées pour les dix années prévues du programme FCEA, mais les montants ne pouvaient être versés tant que les ententes n'avaient pas été signées (les ententes de l'APNQL ne furent signées que le 4 juin 2019).

6-7 novembre 2018
Vancouver

26 novembre 2018
Kahnawake

19 décembre 2018

15 mars 2019
Rouyn-Noranda

4 juin 2019

Conférence nationale
sur le marché du travail
des Premières Nations

Séance d'engagement de
la CDRHPNQ avec EDSC,
Service Canada, Timiskaming
First Nation (TFN) et le Conseil
de la Nation Atikamekw (CNA)

Première répartition
globale des fonds par
région et par détenteur
d'entente transmise par
EDSC et l'APN

Évaluation de
la capacité
organisationnelle avec
Service Canada

Signature de
l'entente du
programme FCEA
de l'APNQL

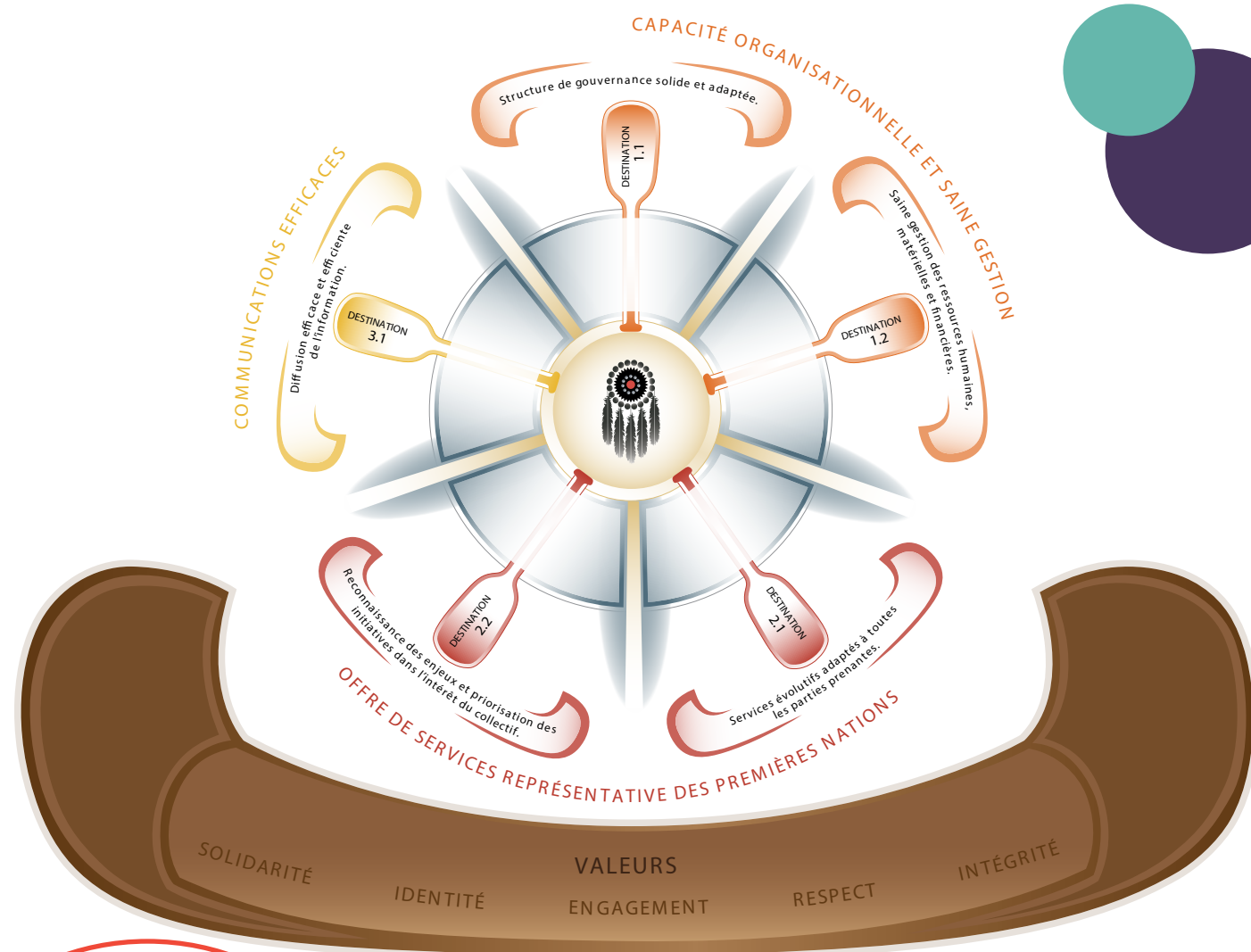
Améliorer la capacité organisationnelle, l'offre de services et les communications

Afin d'encadrer l'administration de l'entente PFCEA, la Commission a élaboré une nouvelle planification stratégique quinquennale pour la période de 2018 à 2023. Développée avec la collaboration de l'entreprise autochtone LKonsultants, cette planification vise essentiellement à améliorer la capacité organisationnelle, l'offre de service et les communications au sein de l'organisme. Elle sera mise en œuvre au moyen d'un plan opérationnel annuel.

Un comité de travail composé de représentants des communautés et de membres du personnel du Bureau régional a contribué à préciser les objectifs prioritaires et les résultats attendus pour la Commission durant l'année 1 de la planification, 2019-2020. La direction a présenté, sous forme de plan d'action, les résultats des travaux du comité

lors de la réunion régionale de la Commission en février 2019. Ce plan qui est appelé à évoluer décrit les actions à entreprendre et les ressources nécessaires à la Commission pour atteindre les 35 objectifs fixés dans la planification stratégique. Cette présentation a suscité plusieurs discussions qui ont éventuellement mené à la révision des énoncés fondamentaux de la CDRHPNQ.

PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2018 - 2023



RESTRUCTURATION ORGANISATIONNELLE

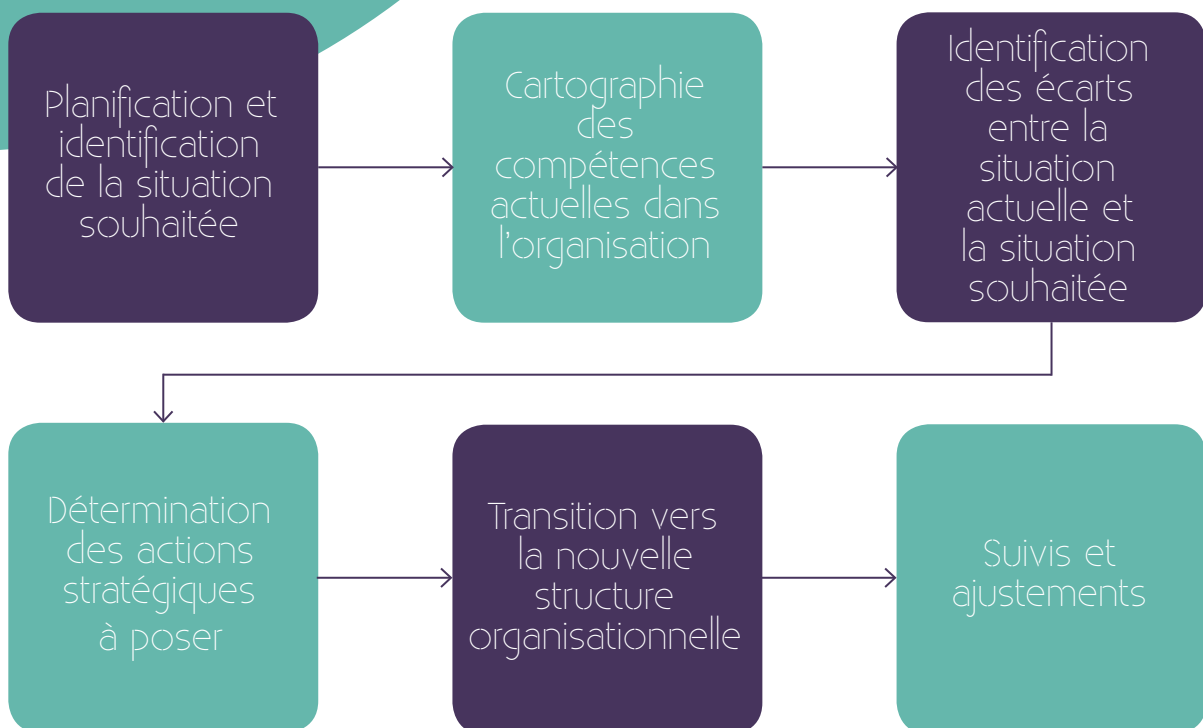
REVOIR NOS PRATIQUES
AFIN DE RÉPONDRE D'AVANTAGE
AUX BESOINS DES COMMUNAUTÉS

Au courant de l'année 2018, la CDRHPNQ a entrepris un processus de restructuration et de révision des différents postes qui la constituent. Le Bureau régional a complété la première phase de réorganisation structurelle, soit la planification et l'identification de la situation souhaitée en faisant appel aux services de Raymond Chabot Grant Thornton (RCGT). Le premier trimestre de l'exercice financier 2019 a marqué le début de la deuxième phase, soit le plan de restructuration. Elle comporte l'évaluation des différentes compétences présentes au sein de l'organisation, tout en conservant les objectifs du nouveau plan stratégique en cours. La CDRHPNQ compte ainsi créer un renouveau et revoir ses pratiques afin de correspondre davantage aux besoins réels et grandissants des communautés qu'elle sert. En effectuant cette introspection, la Commission trouve l'énergie et le savoir nécessaires à la réconciliation avec elle-même et avec les communautés, et se tourne ainsi vers un avenir réfléchi.

UN NOUVEAU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Avec la création du Service des ressources humaines de la CDRHPNQ, la direction du Bureau régional souhaite faciliter la transition vers la nouvelle structure CDRHPNQ 2.0. Pour y parvenir, il est convenu d'intégrer la fonction Ressources humaines dans les décisions et dans la planification au niveau régional ainsi que de créer une complémentarité en relations de travail. Dans un deuxième temps, il s'agira d'établir les politiques en ressources humaines et de les appliquer, notamment, dans le cadre du recrutement, de la gestion des assurances collectives et du développement organisationnel, afin d'amorcer la gestion du changement nécessaire de la Commission.

MÉTHODOLOGIE POUR LE PLAN DE RESTRUCTURATION



FORMATIONS ET INITIATIVE FOCUS

Il y a eu un ralentissement des activités de l'initiative Focus après que le questionnaire sur les capacités des centres de service fut élaboré, cependant le Bureau a continué de dispenser les formations de base. La direction a aussi procédé au recrutement d'un chargé de projet pour poursuivre les activités dans ce dossier.

Formations

Le Bureau régional a offert 37 formations de base dans les domaines suivants :

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

Initiative Focus

L'objectif de l'initiative Focus est d'assurer le développement des capacités des CSEF dans les sept domaines prioritaires suivants :

- L'administration générale;
- La gestion des services aux clients;
- La gestion des ressources humaines;
- La gestion financière;
- La gestion de l'information et des TI;
- La gestion des infrastructures physiques;
- Le développement de partenariats.

Objectifs pour 2019 - 2020 :

L'initiative Focus se poursuivra afin de soutenir les centres de service et les prochaines étapes seront :

- Finalisation du questionnaire d'enquête visant à analyser avec précision les besoins des centres de service;
- Collecte de données et analyse des résultats;
- Formation de l'équipe Focus;
- Identification des ressources (interne et externe);
- Élaboration d'un cadre financier;
- Recherche de financement;
- Élaboration du calendrier de formation.

PROFILS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Entre mai 2018 et mars 2019, neuf communautés, soit Lac Simon, Wemotaci, Obedjiwan, Manawan, Kebaowek, Winneway, Wolf Lake, Kitigan Zibi et Kawawachikamach, ont effectué des activités de collecte de données en vue d'établir leur profil de main-d'œuvre.

Le lancement de ces activités a permis de recruter et former neuf coordonnateurs locaux et 25 commis à la collecte. Le Bureau régional a finalisé les rapports provisoires de deux communautés atikamekw (Wemotaci et Obedjiwan) au 31 mars 2019.

AIDEMO

La collecte de données se poursuit. Toutefois, il reste de nombreuses communautés pour lesquelles les profils de main-d'œuvre ne sont toujours pas complétés. Par conséquent, les premiers profils réalisés perdent de leur actualité. Il était donc nécessaire de développer une nouvelle approche qui réponde efficacement à l'enjeu de la participation au marché du travail. L'approche intégrée de développement de la main-d'œuvre (AIDEMO) des Premières Nations rompt avec la démarche en silo

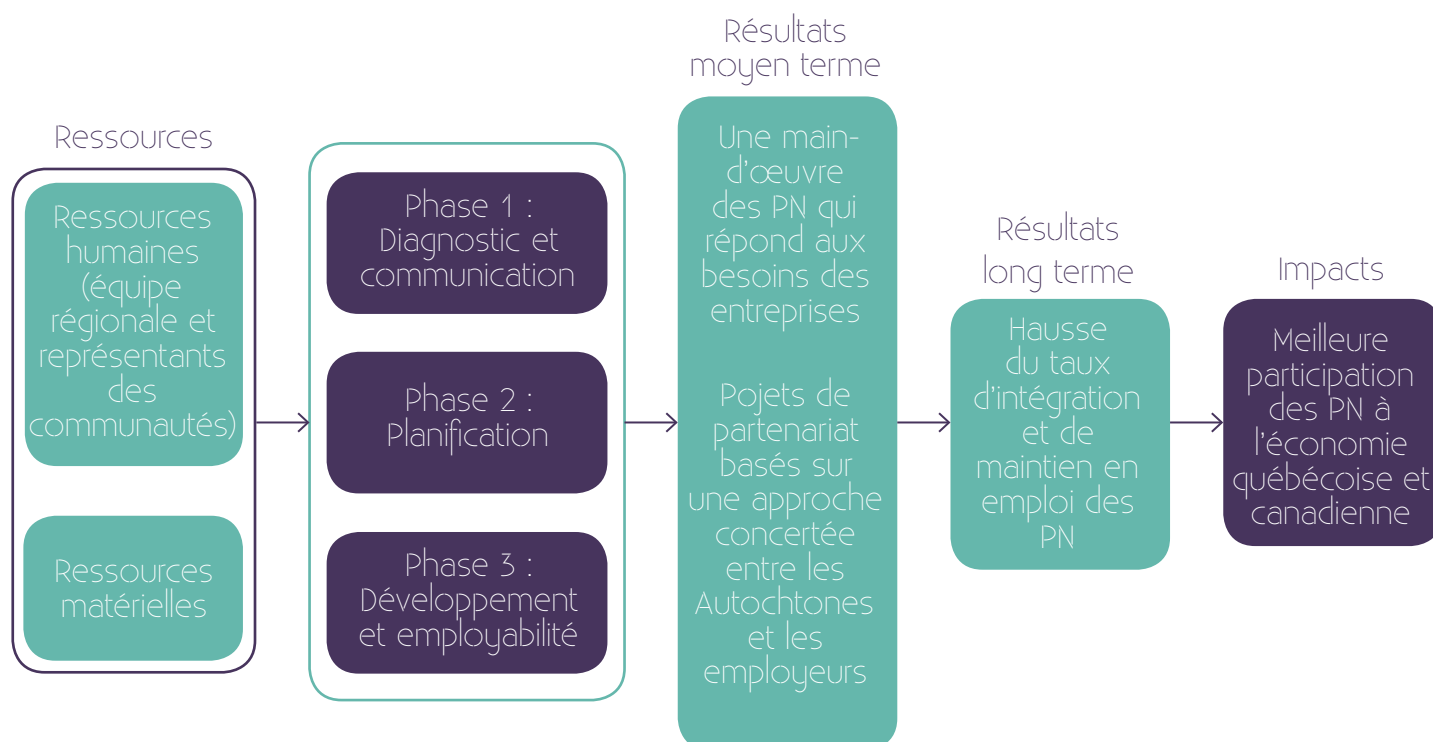
jusqu'à-là utilisée et privilégie une approche globale qui se décline en trois phases, soit :

- la phase Diagnostic et communications,
- la phase Planification, et
- la phase Développement et employabilité.

En décembre 2018, la CDRHPNQ a sollicité et obtenu de Services aux Autochtones Canada (SAC) un financement pour réaliser un plan d'affaires de l'AIDEMO. Le laboratoire de recherche PerfEval de l'Université Laval a été retenu pour conduire ce travail. Le plan d'affaires de l'AIDEMO vise principalement :

- Une plus grande efficacité et davantage d'efficience dans la réalisation des profils de main-d'œuvre;
- Une implication de tous les acteurs du marché du travail dans le développement de la main-d'œuvre;
- Une meilleure appropriation par les populations locales des résultats issus des profils de main-d'œuvre;
- Une planification de la main-d'œuvre communautaire qui tient davantage compte des préoccupations de la communauté;
- Un développement de partenariats avec les employeurs en vue d'augmenter la participation des Premières Nations au marché du travail.

MODÈLE LOGIQUE AIDEMO



DÉFIS DE LA CDRHPNQ 2.0

La CDRHPNQ encourage les employeurs à acquérir des politiques qui respectent et intègrent les exigences culturelles des Premières Nations. Elle demeure également ce pilier sur lequel les gestionnaires aussi bien que les employés peuvent se reposer pour continuer à faire la lumière sur les questions relatives aux conditions de travail ou autres concernant les ressources humaines.

Ainsi, nos relations avec les gouvernements nous permettent de développer d'intéressants partenariats avec des employeurs actifs, de même qu'un projet pilote novateur.

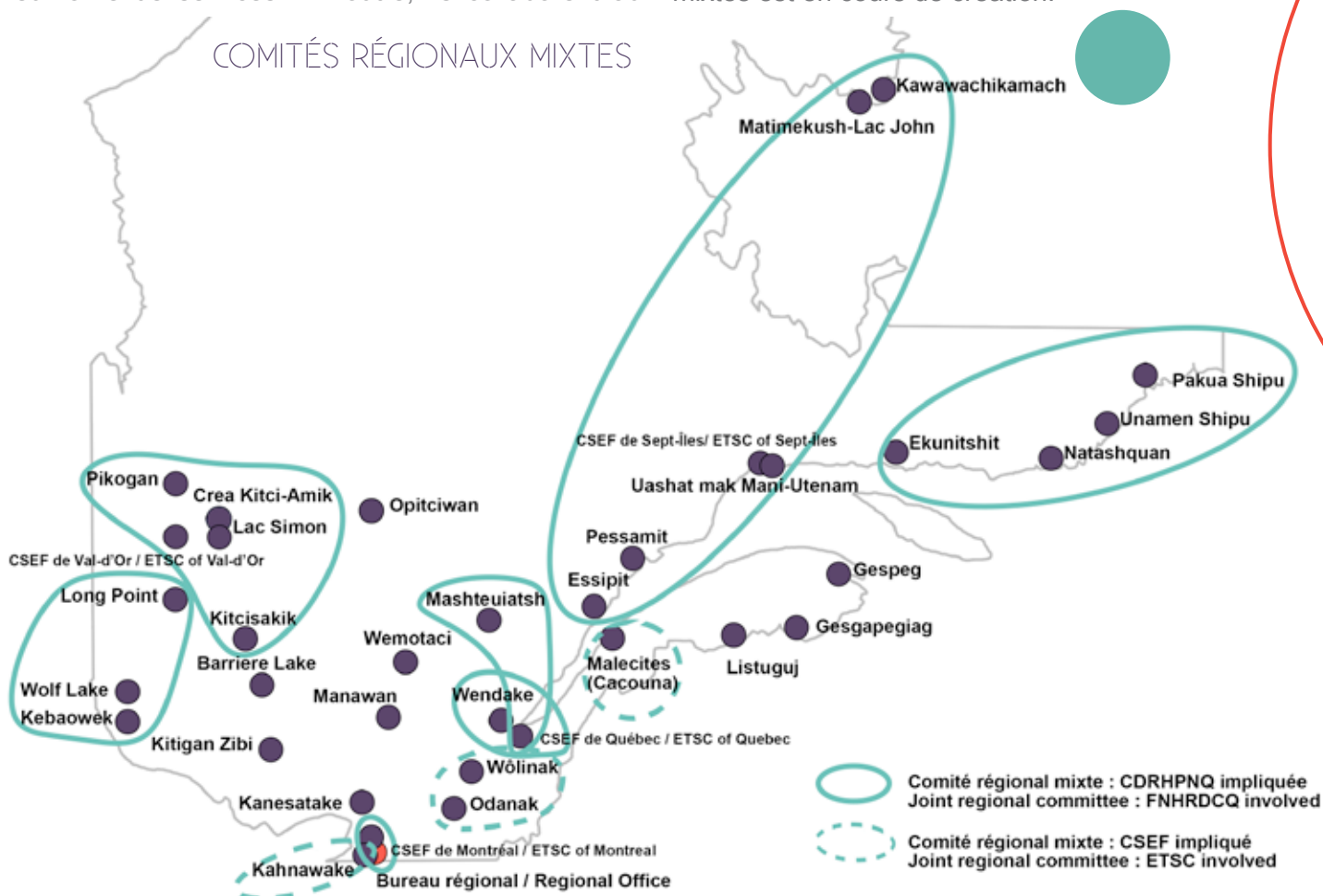
COMITÉS RÉGIONAUX MIXTES

La CDRHPNQ a soutenu la mise sur pied de sept comités de travail régionaux mixtes visant à concrétiser la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Situés sur la Côte-Nord, en Abitibi-Témiscamingue, au Saguenay et dans les régions de Montréal et de la Capitale-Nationale, ces comités sont tous à des stades de développement différents. La plupart des organismes participants ont déjà présenté leur offre de services. En outre, ils collaborent au

PARTENARIATS ET RELATIONS AVEC LES GOUVERNEMENTS

développement d'un plan d'action régional pour la mise en œuvre de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits.

Par ailleurs, la collaboration avec Services Québec grandit et un répertoire des services offerts par tous les organismes participants aux comités régionaux mixtes est en cours de création.





CCPNIMT

Toujours dans le cadre de la Stratégie ministérielle, la CDRHPNQ participe régulièrement à titre de membre au Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits relatif au marché du travail (CCPNIMT). Plusieurs consultations ont eu lieu, notamment sur la production de l'*Avis pour soutenir le développement en emploi des Premières Nations et des Inuits en économie sociale* qui sera déposé à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Soulignons également la consultation sur l'intégration et le maintien en emploi des personnes provenant des groupes sous-représentés sur le marché du travail. En février 2019, la présidente de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a organisé une réunion durant laquelle elle a partagé son diagnostic de la concertation sur l'information sur le marché du travail. Celui-ci a d'ailleurs contribué à préciser les orientations de la Stratégie d'intégration et de maintien à l'emploi (SIME) de la CDRHPNQ.

Projet pilote avec Service Canada

L'approche concertée pour l'emploi des Premières Nations, développée sous forme de projet pilote en partenariat avec Service Canada et l'entreprise Olymel, vise à formuler une démarche de collaboration entre les employeurs et les communautés. Il vise également à favoriser l'embauche de travailleurs autochtones dans un cadre culturellement adapté et durable.

Le projet a été présenté à la réunion régionale de la CDRHPNQ en octobre 2018, conjointement avec Service Canada et Olymel. Cette présentation a suscité l'intérêt de plusieurs communautés, particulièrement Manawan. Ainsi, une première rencontre avec les représentants de la communauté a eu lieu, suivie de visites de recrutement. Une première cohorte de travailleurs a été formée chez Olymel, à Berthierville. Le nouveau projet Fermes Boréales d'Olymel fait l'objet d'une campagne promotionnelle dans la région du Témiscamingue. Des visites de recrutement sont prévues pour septembre 2019 dans les communautés algonquines de cette région.



CCQ

Au courant de l'année, la CDRHPNQ s'est impliquée activement dans le développement d'une approche collaborative avec la Commission de la construction du Québec (CCQ), dans le but d'identifier, en partenariat avec les partenaires clés des Premières Nations et des Inuits, les pratiques exemplaires favorable à l'inclusion. Dans le cadre de cette approche, tous les acteurs clés partageraient les responsabilités en matière d'éducation, de formation, d'information, de communication, d'accompagnement en employabilité, d'accès et de suivi en emploi, ainsi que de promotion et de sensibilisation.

Prochaines étapes :

- Consultations dans les communautés des Premières Nations et inuites
- Première rencontre du comité de travail
- Recherche visant à favoriser l'inclusion des Premières Nations en emploi



Agents de liaison autochtones (ALA)

Depuis 2016, un partenariat avec le MTESS permet de financer trois postes d'agents de liaison autochtones pour les communautés de la Côte-Nord et du Saguenay dans le cadre du Plan Nord. Les ALA ont pour mandat de soutenir les communautés en assurant la collaboration avec les partenaires externes. Compte tenu de la contribution significative de ces trois agents au rapprochement des différentes parties prenantes du marché du travail, et à la demande des

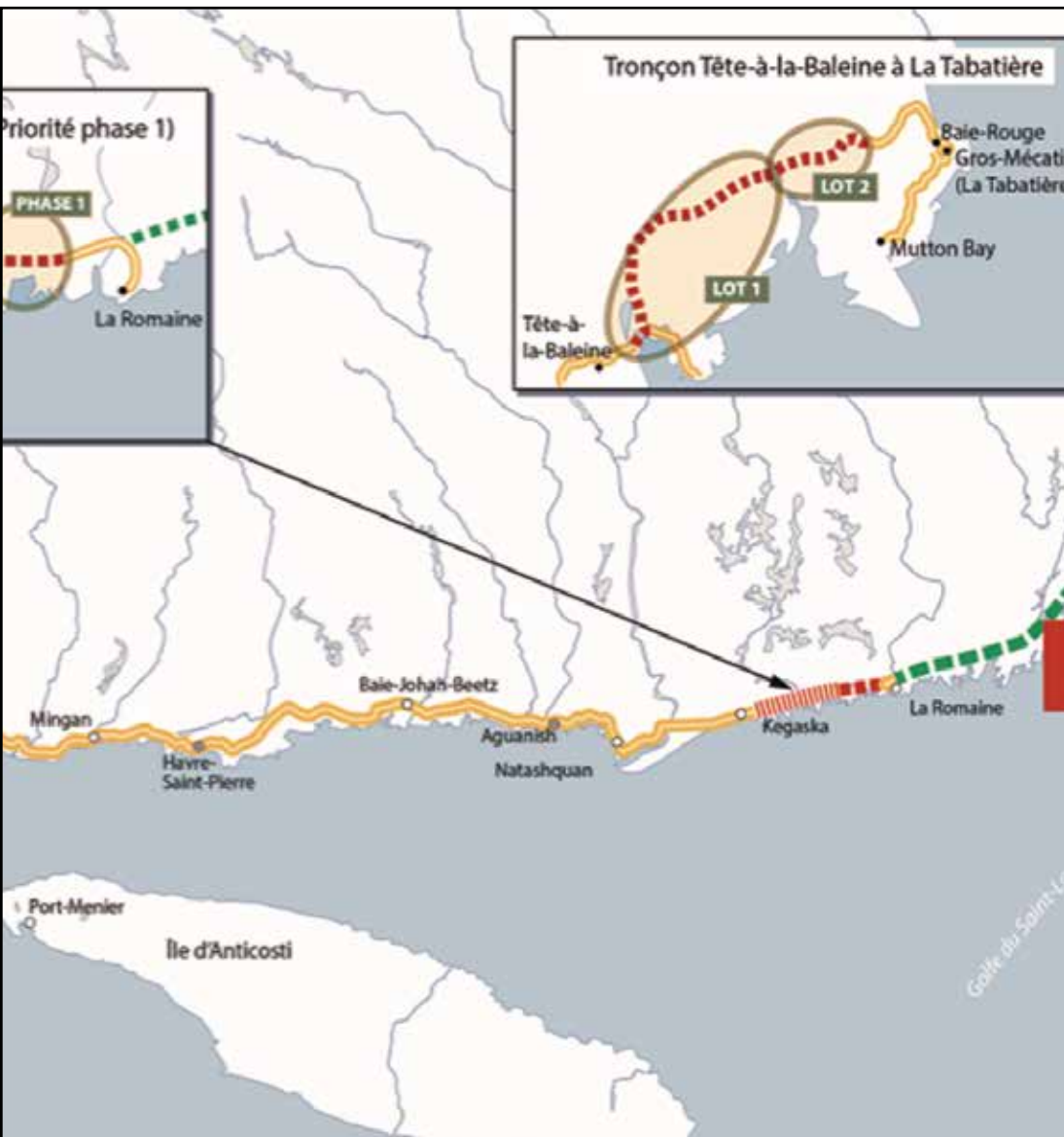
20 communautés qui ne bénéficient pas de ce type de service, la CDRHPNQ a élaboré un projet semblable. Celui-ci vise à assurer une représentativité partenariale accrue dans toutes les régions du Québec grâce au financement de postes d'agents de développement de la main-d'œuvre autochtone (ADMOA).

Plusieurs autres projets sont sous la responsabilité des agents de liaison autochtones (ALA), dont les suivants:

PROLONGEMENT DE LA ROUTE 138

Le rôle des ALA consiste à soutenir les communautés de la Côte-Nord dans leurs efforts de contribution à ce projet du ministère des Transports du Québec (MTQ). Ils accompagnent les communautés dans les phases de développement et de coordination de formations pertinentes pour combler les besoins en main-d'œuvre que le projet génère.

Plusieurs partenaires participent à ce projet : le MTQ; le Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes (CSPNEA); le Centre régional d'éducation des adultes Uashat Mak Mani-Utenam; le Conseil scolaire des Trois-Lacs; le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) — Services Québec; la Commission de la construction du Québec (CCQ); le Groupe Gilbert; les communautés d'Unamen Shipi et de Pakua Shipu et la CDRHPNQ.



PROJET NIKAN

Des discussions entre les Entreprises Mitshuap et la communauté d'Unamen Shipu ont permis de constater qu'il était nécessaire que la communauté acquière une expertise en matière de construction et d'entretien de bâtiments. La formation offerte dans le cadre du projet Nikan permet de répondre au besoin de cette communauté éloignée d'embaucher de la main-d'œuvre locale. Les partenaires de ce projet sont le CSPNEA, le CREA de Uashat Mak Mani-Utenam, la Société du Plan-Nord, Services Québec, les entreprises Mitshuap, la communauté d'Unamen Shipu et la CDRHPNQ.



GARDIENS DU TERRITOIRE

Financé par Environnement et ressources naturelles Canada, le Programme pilote des gardiens autochtones vise à donner davantage d'occasions aux peuples autochtones d'assurer la gestion, la surveillance et la protection de leurs territoires et ressources. Au Québec, les neuf communautés innues du Nitassinan participent à ce programme qui offre de la formation et des possibilités de carrière. Grâce à une collaboration avec le CREA de Uashat mak Mani-Utenam, le programme intègre les valeurs culturelles et environnementales innues. À terme, toutes les Premières Nations au Québec pourront en bénéficier.



RÉSULTATS DES PARTICIPANTS

Dans le cadre de sa mission consistant à accompagner les Premières Nations dans leur cheminement vers l'emploi, la CDRHPNQ est tenue de produire ses propres statistiques. Pour ce faire, elle comptabilise les résultats de toutes les interventions menées dans le cadre du plan d'action individuel de tout client qui entreprend une démarche d'emploi ou de formation dans un centre de service de la CDRHPNQ. Il y a 19 interventions possibles pour aider le client à atteindre ses objectifs et elles sont regroupées en trois catégories, soit :

- Aide et conseil (mesure A),
- Formation et perfectionnement (mesure B) et
- Employabilité (mesure C).

La CDRHPNQ comptabilise annuellement les résultats obtenus pour toutes les interventions afin de produire un portrait représentatif des réalités locales.

FAITS SAILLANTS

- Plus de 7000 interventions furent réalisées durant l'exercice financier;
- Plus de 1000 étaient en counseling d'emploi;
- Près de 1750 en développement des compétences;
- Plus de 1700 en formation professionnelle;
- Plus de 1600 pour l'employabilité.



Résultats des CSEF sur communauté :

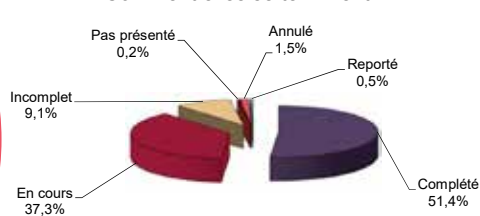
Pour l'exercice financier 2018-2019, sur un total de 5 870 interventions, 26 % provenaient de l'aide et conseil (mesure A), 47 % de formation et perfectionnement (mesure B) et 27 % de l'employabilité (mesure C). Les résultats obtenus des interventions financées sont les suivants :

Mesures	Interventions	Nombre	Complété	En cours	Employé	Travailleur autonome	Retour aux études	Taux de résultats positifs
A	(#1) Recherche et exploration de carrières	271	270	1				
	(#2) Évaluation diagnostique	313	309	2				
	(#3) Counselling d'emploi	739	696	41				
B	(#4) Développement des compétences - Compétences ess.	142	98	29	31	1	24	49,6%
	(#5) Développement des compétences - Formation générale	895	442	333	88	3	194	50,7%
C	(#6) Exp. de travail - Partenariats pour la création d'emplois	245	190	51	58	0	31	45,9%
	(#7) Expérience de travail - Subvention salariale	685	431	205	133	6	25	34,2%
	(#8) Expérience de travail - Emploi étudiant	537	444	87	11	1	350	80,4%
B	(#9) Formation professionnelle - Certificat	469	304	106	129	12	15	43,0%
	(#10) Form. prof. spécialisée - Prog. de form. reconnu par l'ind.	286	203	71	120	2	5	59,1%
	(#11) Formation professionnelle - Diplôme universitaire	60	14	44	2	0	10	75,0%
	(#12) Formation professionnelle - Apprentissage	275	134	130	23	0	13	24,8%
	(#13) Formation professionnelle - Diplôme	647	230	322	135	11	43	58,2%
C	(#14) Travailleur autonome	52	38	14	2	27	4	86,8%
A	(#15) Stratégie de préparation à la recherche d'emploi	76	76	0				
	(#16) Mesures d'aide au début d'un emploi	87	84	0				
	(#17) Orientation vers un employeur	6	0	0				
C	(#18) Mesures d'aide au maintien en emploi	62	36	24	8	4	0	31,6%
A	(#19) Diriger vers d'autres agences	23	23	0				
Total		5870	4022	1460	740	67	714	51,8%
Proportions globales:			68,5%	24,9%	25,2%	2,3%	24,3%	
			93,4%		51,8%			

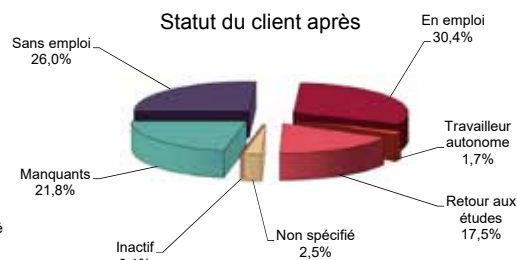
- 93 % des interventions sont complétées ou en cours
- Les résultats positifs de la mesure de formation depuis 2016 ont passé de 42 à 49 à 50 %
- Les résultats positifs de la mesure d'employabilité depuis 2016 ont passé de 48 à 59 à 55 %

Mesure de formation (B) :

Comment elles se terminent



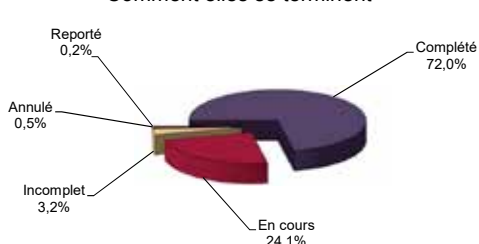
Statut du client après



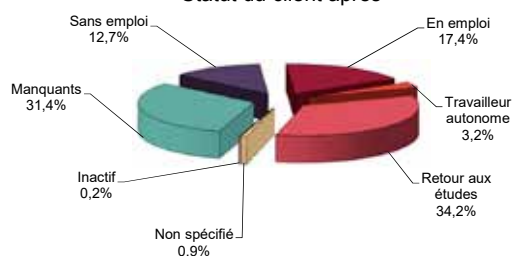
Il est à noter que 89 % des interventions étaient soit complétées, soit toujours en cours au 31 mars 2019, avec un taux d'abandon de 9 %. De plus, 50 % des résultats étaient positifs (en emploi, travailleur autonome, ou retour aux études).

Mesure d'employabilité (C) :

Comment elles se terminent



Statut du client après



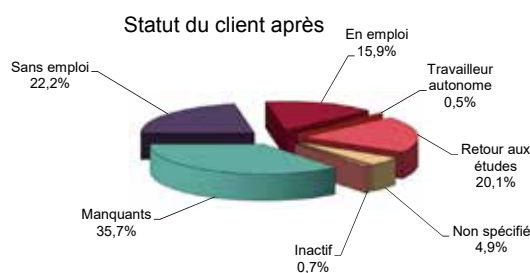
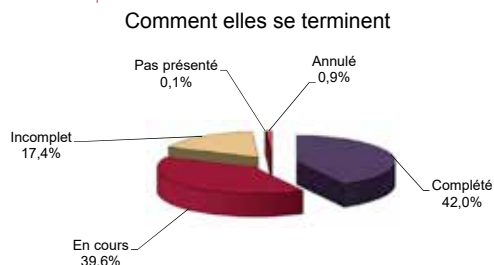
Les graphiques ci-dessus démontrent que 96 % des interventions étaient soit complétées, soit en cours au 31 mars 2019, avec un taux d'abandon de 3 %. De plus, près de 55 % des clients étaient en emploi, travailleur autonome ou retournés aux études après la mesure.

Résultats des CSEF en milieu urbain :

Pour l'exercice financier 2018-2019, sur un total de 1 760 interventions, 54 % étaient en aide et conseil (mesure A), 40 % en formation et perfectionnement (mesure B) et 6 % en employabilité (mesure C). Les résultats obtenus des interventions ayant permis de financer notre clientèle sont les suivants :

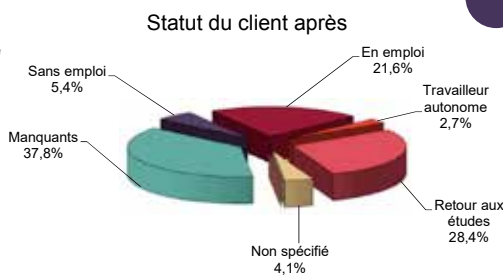
Mesures	Interventions	Nombre	Complété	En cours	Employé	Travailleur autonome	Retour aux études	Taux de résultats positifs
A	(#1) Recherche et exploration de carrières	150	150	0				
	(#2) Évaluation diagnostique	204	204	0				
	(#3) Counselling d'emploi	343	342	0				
B	(#4) Développement des compétences - Compétences ess.	12	3	7	1	0	0	20,0%
	(#5) Développement des compétences - Formation générale	404	173	153	11	1	70	32,7%
C	(#6) Exp. de travail - Partenariats pour la création d'emplois	23	12	7	8	0	1	56,3%
	(#7) Expérience de travail - Subvention salariale	29	14	11	4	0	0	22,2%
	(#8) Expérience de travail - Emploi étudiant	35	29	6	1	0	20	72,4%
B	(#9) Formation professionnelle - Certificat	158	59	67	28	1	10	42,9%
	(#10) Form. prof. spécialisée - Prog. de form. reconnu par l'ind.	10	5	4	2	0	0	33,3%
	(#11) Formation professionnelle - Diplôme universitaire	0	0	0	0	0	0	0,0%
	(#12) Formation professionnelle - Apprentissage	116	54	47	24	0	5	42,0%
C	(#13) Formation professionnelle - Diplôme	9	4	3	2	0	1	50,0%
	(#14) Travailleur autonome	10	6	4	0	1	0	16,7%
A	(#15) Stratégie de préparation à la recherche d'emploi	224	224	0				
	(#16) Mesures d'aide au début d'un emploi	11	11	0				
	(#17) Orientation vers un employeur	4	4	0				
C	(#18) Mesures d'aide au maintien en emploi	5	5	0	3	1	0	80,0%
A	(#19) Diriger vers d'autres agences	13	13	0				
	Total	1760	1312	309	84	4	107	38,8%
Proportions globales:			74,5%	17,6%	16,7%	0,8%	21,3%	
			92,1%		38,8%			

Mesure de formation (B) :



Il est à noter qu'environ 82 % des interventions étaient soit complétées, soit toujours en cours au 31 mars 2019, avec un taux d'abandon de 17 %. De plus, 37 % des clients étaient en emploi, travailleur autonome ou retournés aux études après la mesure.

Mesure d'employabilité (C) :



Les graphiques ci-dessus démontre que 92 % des interventions étaient soit complétées, soit en cours au 31 mars 2019, avec un taux d'abandon d'environ 7 %. De plus, près de 53 % des clients étaient en emploi, travailleur autonome ou retournés aux études après la mesure.

- 92 % des interventions sont complétées ou en cours
- Les résultats positifs de la mesure de formation depuis 2016 ont passé de 26 à 32 à 37 %
- Les résultats positifs de la mesure d'employabilité depuis 2016 ont passé de 42 à 54 à 53 %

RÉUSSITES

De jeunes Mohawks de Kahnawake ont contribué à la construction du Pont Champlain

Au cours des trois dernières années, 25 Mohawks ont participé à la construction du nouveau Pont Champlain grâce au partenariat entre les syndicats, le Conseil Mohawk de Kahnawake (MCK), le Conseil scolaire des Premières Nations en éducation aux adultes (CSPNEA) et le Centre de formation des métiers de l'acier (CFMA). Après avoir suivi un programme de ferronnerie, ces 25 jeunes recevront leur DEP en juin 2019. Une même initiative a été développée pour les ferrailleurs d'armature de béton.

Renforcement des capacités

Au cours de la dernière année, le Bureau des ressources humaines de Kanesatake (KHRO) a facilité un projet d'emploi et de développement social pour aider les jeunes de la communauté à se former et à entrer sur le marché du travail. Le projet a été divisé en deux cohortes, l'une en septembre 2018 et l'autre en avril 2019. Les étudiants des deux cohortes ont suivi huit semaines de formation en milieu de travail dans les bureaux du KHRO avant de trouver un emploi et d'entrer sur le marché du travail pour une période de 20 semaines. Cinq d'entre elles ont obtenu un emploi dans la communauté dans des domaines différents. Plusieurs des participants souhaitaient retourner aux études postsecondaires lorsque leur formation serait terminée. C'est un énorme succès d'avoir pu aider 10 jeunes de la communauté à obtenir un emploi qui leur plaît. Bon nombre des participants avaient déjà reçu de l'aide sociale. Ils ont maintenant les outils nécessaires pour apporter des changements dans leur vie professionnelle et personnelle.



Emplois au parc national d'Opémican

En prévision de l'ouverture du parc national d'Opémican au cours de l'été 2018, le chef et le conseil de Kebaowek ont fait pression pour que leurs membres aient un accès équitable aux nombreuses possibilités d'emploi dans le parc. Le service des ressources humaines de la Commission locale des Premières Nations de Kebaowek a organisé un cours de formation pour donner aux membres intéressés les connaissances de base du français requises pour travailler dans le parc.

Un programme spécial intégrant l'employabilité et les compétences linguistiques en français a été créé en collaboration avec le Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes. En tant que futur employeur, l'administration du parc Opémican a participé activement à chaque étape du programme et a offert un stage aux participants.

Le programme de formation a officiellement commencé en avril 2018 et s'est terminé le 25 novembre 2018. Cinq diplômés du programme ont été félicités d'avoir relevé le défi et d'avoir reçu avec succès deux certificats : Préparation à l'emploi et crédits pour l'immersion française.

Nous leur souhaitons le meilleur et le plus grand succès dans leurs projets.



STRATÉGIE URBAINE

NOUVELLE APPROCHE

L'exercice 2018-2019 fut marqué par de grands changements, dont le départ à la retraite de l'ancienne directrice de la Stratégie urbaine, Madame Francine Buckell, après 18 années de service, et l'arrivée en poste de sa successeuse, Madame Shannon Goedike, en octobre 2018.

Dès son entrée en fonction, elle a su donner le ton à son nouveau mandat en favorisant un environnement de travail positif pour le personnel de la Stratégie urbaine, où ils peuvent s'exprimer, car croit-elle, « un employé qui se sent intégré, apprécié et écouté verra sa confiance et son sens de l'éthique au travail influencer positivement sa vie personnelle et professionnelle ». Ainsi, le meilleur moyen pour la Stratégie urbaine de remplir sa mission et de concrétiser sa vision est de créer un tel environnement pour ses employés.

Enfin, son objectif est de faire en sorte que le personnel de la Stratégie urbaine offre des services et programmes aux clients dans un cadre normalisé qui leur procurera une expérience facilitante et enrichissante.

Un autre changement notable est la remise sur pied du comité de travail sur la Stratégie urbaine après plusieurs années d'inactivité. Le personnel fut invité à y partager leurs idées, leurs expériences et leurs suggestions. Grâce à leur participation, la vision de la nouvelle directrice prend déjà forme. C'est d'ailleurs avec beaucoup d'enthousiasme que l'équipe urbaine entend effectuer d'autres changements positifs au cours du prochain exercice financier.

Il convient de reconnaître que grâce à son engagement et à un véritable travail d'équipe, la Stratégie urbaine

La mission de la Stratégie urbaine est d'offrir des services et programmes d'emploi et de formation à la clientèle autochtone vivant en milieu urbain, soit les Premières Nations, les Inuits et les Métis, pour les aider et les soutenir dans leurs efforts d'intégration au marché du travail.

La vision est de développer et de promouvoir les ressources humaines autochtones afin de rehausser leur niveau de vie en milieu urbain.

a réussi à renouveler ses quatre ententes triennales avec Services Québec. L'équipe a également mené un sondage auprès des 30 communautés des Premières Nations afin de comprendre comment la Stratégie urbaine peut mieux les servir et soutenir les besoins des participants. Les résultats sont en cours d'évaluation et un plan d'action sera élaboré dans les mois à venir.

En fin d'année, une activité de consolidation d'équipe a été organisée à Val-d'Or pour toute l'équipe de la Stratégie urbaine. Dans le cadre de cet événement, Créacor a offert un atelier MPO (Mobilisation Performance Organisationnelle) animé par Lise Kistabish et Sally Rankin, deux femmes algonquines de Pikogan. Le but de l'activité était de renforcer les liens entre collègues afin d'obtenir un travail d'équipe productif, une bonne synergie interne et une bonne ambiance de travail. Ces deux journées ont été constructives, bénéfiques et surtout appréciées de tous.



CENTRE DE SERVICE EN EMPLOI ET FORMATION DE MONTRÉAL

PARTICULARITÉS DE LA RÉGION

Le Centre de service en emploi et formation (CSEF) de Montréal couvre un vaste territoire qui englobe Montréal, l'Estrie, la Mauricie, la Montérégie, Lanaudière, les Laurentides et Laval. Les services sont offerts dans les deux langues officielles et les clients sont à parts égales francophones et anglophones. Cette particularité constitue d'ailleurs un obstacle important à l'employabilité pour plusieurs.

PARTENARIATS

Le CSEF siège au comité régional mixte de Montréal avec des représentants inuits, des Premières Nations et des paliers gouvernementaux régional et local. Les efforts concertés déployés par tous ces partenaires visent l'amélioration des conditions de vie des Premières Nations et des Inuits, ainsi que leur intégration au marché du travail et leur maintien en emploi. Ils poursuivent cet objectif au moyen de la Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits.

RÉSEAUTAGE

8e édition du salon MAMU!

La 8e édition du Salon de l'emploi MAMU!, organisé en collaboration avec le Cercle de l'éducation et de l'employabilité du RÉSEAU pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone de Montréal (RÉSEAU), a eu lieu le 8 novembre 2018, à la Place des Arts à Montréal. Un total de 106 visiteurs autochtones de Montréal ont eu l'occasion de faire du réseautage avec les employeurs présents. De plus, des fiches techniques de sensibilisation des employeurs aux réalités autochtones ont été produites et remises aux employeurs participants.

Journée porte ouverte sur les services gouvernementaux

Le 28 février 2019, le CSEF de Montréal fut l'hôte d'un événement organisé, sous forme de projet pilote, en partenariat avec Service Canada, Montréal Autochtone et le RÉSEAU. Les objectifs de l'événement étaient de se familiariser avec les obstacles empêchant les Autochtones en milieu urbain d'accéder aux prestations et aux services offerts, ainsi que de trouver des solutions pour supprimer ces obstacles.

Divers représentants gouvernementaux étaient présents pour offrir du soutien pour l'obtention d'un numéro d'assurance sociale, de la carte de statut indien et du certificat de naissance. Ils offraient également de l'information sur l'assurance-emploi, la carte d'assurance-maladie, les impôts, les services communautaires, les différentes formes d'aide financière et les services du CLSC. 60 personnes, clients autochtones et représentants des organismes de prestation de services confondus, ont participé à la journée. Une deuxième édition est prévue pour l'automne 2019.



CENTRE DE SERVICE EN EMPLOI ET FORMATION DE QUÉBEC

PARTICULARITÉS DE LA RÉGION

Nous servons cinq régions, soit la Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, le Saguenay-Lac-Saint-Jean, le Centre-du-Québec et la Mauricie. Près de la moitié de sa clientèle se trouve à l'extérieur de la région de la Capitale-Nationale. Les nations les plus présentes sont les Innus et les Atikamekw. Une ressource supplémentaire a été ajoutée à l'équipe du CSEF pour répondre à l'achalandage grandissant de clients et leur offrir un meilleur service.

PARTENARIATS

Olymel

Projet pilote – Approche concertée pour l'emploi des Autochtones (ACEA) en collaboration avec la CDRHPNQ, Service Canada et OLYMEL (entreprise de transformation de la viande). En septembre 2018, le personnel du CSEF a fait une campagne de recrutement de candidats potentiels à travailler chez Olymel. Avec l'aide du Centre d'amitié autochtone de Québec (CAAQ) une soixantaine de familles furent rejointes.

Comités régionaux mixtes

Le centre de service est membre de deux comités régionaux mixtes : Capitale-Nationale et Saguenay-Lac-Saint-Jean. Le comité régional de la Capitale-Nationale a développé un processus opérationnel pour accompagner les clients autochtones qui se présentent dans un centre local d'emploi (CLE). Emploi-Québec l'a ensuite présenté dans les CLE de la région de la Capitale-Nationale. Le personnel a également mis en place un système de transition entre les allocations offertes par la CDRHPNQ et celles offertes par Emploi-Québec pour le démarrage d'entreprise. De plus, l'équipe du Centre a collaboré avec Services Québec, le comité du Saguenay-Lac-Saint-Jean et l'agente de liaison autochtone de Roberval à la création d'un tableau comparatif des services offerts par les différents organismes autochtones et Services Québec.

RÉSEAUTAGE

L'équipe fut mandatée d'organiser une activité de réseautage de type « speed meeting » pour les besoins du lancement de la *Trousse d'outils pour les femmes dans les métiers non traditionnels* lors de la réunion régionale de février 2019. Cette activité fut un franc succès.



PROJETS

Dépliant « Transition de la communauté en milieu urbain »

Lors de la réunion régionale d'octobre 2018, les communautés ont demandé un outil informatif pour aider les personnes à se préparer à déménager en ville et à se présenter dans un centre de service en milieu urbain. Le CSEF de Québec a conçu un dépliant pour renseigner les futurs clients voulant déménager en milieu urbain pour les études ou le travail et les appuyer dans leurs démarches. Le dépliant a été distribué dans toutes les communautés Premières Nations du Québec.

CENTRE DE SERVICE EN EMPLOI ET FORMATION DE SEPT-ÎLES

PARTICULARITÉS DE LA RÉGION

Le CSEF de Sept-Îles couvre l'entièreté de la Côte-Nord, deuxième région administrative en superficie après le Nord-du-Québec, ainsi que la Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine. D'après Statistiques Canada, le chômage connaît un repli notable en 2019. Finalement, comme toutes les autres régions du Québec, le territoire couvert par le CSEF connaît une pénurie de main-d'œuvre. Le marché de l'emploi de celui-ci est lié au développement de l'hydroélectricité, la foresterie, l'industrie minière et métallurgique, de la pêche et du récréotourisme.

PARTENARIATS

Dans le cadre de ses activités avec la Chambre de commerce de Sept-Îles (CCSI) et celle de Manicouagan (CC-Baie-Comeau), le CSEF a participé à un dîner-conférence avec les employeurs de la région en décembre 2018. Cette activité a permis de créer un comité de travail formé par des représentants de la CCSI, du CSEF de Sept-Îles, du CSEF ITUM de Uashat mak Mani-Utenam ainsi qu'un représentant du Secrétariat à la Jeunesse de Uashat mak Mani-Utenam.

RÉSEAUTAGE

L'équipe du CSEF a tenu un kiosque d'information sur ses programmes et services aux Galeries montagnaises à Uashat, le 1^{er} octobre 2018.

Le centre de service a également entamé en octobre 2018 une tournée des centres locaux d'emploi de la région afin de présenter ses services et programmes aux agents des CLE.

En mai 2018, le centre a également participé au Colloque ADN PlanNord qui s'est déroulé au campus Sept-Îles de l'Université du Québec à Chicoutimi, ainsi qu'au Salon des carrières à Pessamit.



Comité régional mixte

Le CSEF de Sept-Îles participe au comité régional mixte de la Côte-Nord. Dans le cadre d'une rencontre de ce comité, le CSEF a d'ailleurs organisé une activité de promotion de la *Trousse à outils pour les femmes autochtones dans les métiers non traditionnels* produite par la CDRHPNQ en 2019. D'autres activités de promotion de la Trousse auront lieu dans les mois à venir.

CENTRE DE SERVICE EN EMPLOI ET FORMATION DE VAL-D'OR



PARTICULARITÉS DE LA RÉGION

Le Centre de service en emploi et formation (CSEF) de Val-d'Or sert trois régions administratives du Québec : l'Outaouais, l'Abitibi-Témiscamingue et le Nord-du-Québec.

L'Abitibi-Témiscamingue et le Nord-du-Québec sont des régions francophones qui comptent également une population des Premières Nations anglophone, ce qui met à défi la prestation de service. Le manque d'accès au transport en commun dans la région limite également les possibilités d'emploi. Toutefois, en raison de la pénurie de main-d'œuvre qui sévit actuellement, les employeurs se montrent plus flexibles en ce qui concerne l'embauche d'employés anglophones.

L'Outaouais est la seule région où la langue ne constitue pas une barrière linguistique, en raison de la proximité de la région de Gatineau et Hull avec Ottawa. Le transport en commun ne constitue pas un obstacle non plus. Cependant, Maniwaki présente les mêmes particularités que les régions de l'Abitibi-Témiscamingue et le Nord-du-Québec.

PARTENARIATS

Participation à de nombreuses rencontres ou activités visant à entretenir les relations avec les acteurs du marché du travail :

- Recrutement et rétention (50)
- Réseautage (18)
- Besoins des employeurs (62)
- Accompagnement de la clientèle (59)

RÉSEAUTAGE

Mai 2018, lancement de la campagne de recrutement « Embauchons une Première Nation »

Ce projet a pour but de créer des occasions d'emploi aux individus des Premières Nations voulant travailler au sein de la collectivité. Du coup, cette campagne initiée par le CSEF de Val-d'Or en collaboration

avec Fournier et Fils et la MRC de La Vallée-de-l'Or a permis aux entreprises désirant embaucher du personnel issu des Premières Nations d'augmenter leur visibilité. Pour afficher la campagne, le CSEF a créé des autocollants à apposer sur les vitrines des entreprises et commerces de la région qui ont manifesté un grand intérêt pour l'intégration des membres des Premières Nations au marché du travail. Grâce à cette campagne qui se poursuit, 62 entreprises ont affiché leur autocollant et 19 employés ont intégré le marché du travail.

Juin 2018, Gala de Reconnaissance des modèles autochtones- 2e Édition (RMA2)

Ce projet, commandité à 100 %, a pour but de souligner la réussite des clients qui terminent une mesure de formation et/ou d'employabilité. Cette année, le CSEF a célébré 45 finissants, remis 13 bourses totalisant 1750 \$ et 45 prix de présences et de participation. 21 partenaires financiers ont contribué à cette deuxième édition du Gala à la hauteur de 14700 \$. Pour une deuxième année consécutive, le commanditaire principal fut Mine Canadian Malartic.



FEMMES DANS LES MÉTIERS NON TRADITIONNELS



RENDEZ-VOUS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

En février 2019, le Rendez-vous des métiers non traditionnels a rassemblé plus de 100 personnes dont : des femmes inspirantes, des représentants d'institutions de formation, des employeurs, des représentants des différents paliers gouvernementaux et des partenaires. Cet événement a été l'occasion de lancer et diffuser largement la trousse d'outils qui s'adressent aux trois groupes cibles. Des panels de discussions, des activités de réseautage et un salon des métiers non traditionnels étaient également au programme de la journée.



ÉTAPES À VENIR

Afin de continuer à développer une approche collaborative avec les employeurs et les institutions de formation visant la mise en place de nouvelles pratiques inclusives à l'égard des femmes autochtones, les prochaines étapes seront de :

- Distribuer et promouvoir la trousse d'outils;
- Assurer un suivi et sensibiliser les partenaires aux réalités des femmes autochtones;
- Soutenir les partenaires dans la mise en place de mesure visant l'inclusion des femmes;
- Accompagner les femmes intéressées dans l'intégration et le maintien en emploi non traditionnel.



INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

CONTEXTE

Selon les résultats d'une étude réalisée en 2017 par la CDRHPNQ, il serait difficile de rendre des services en emploi et formation appropriés aux Premières Nations en situation de handicap (PNSH). En collaborant avec le Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH), la CDRHPNQ se penche actuellement sur l'analyse des obstacles et des ressources disponibles afin de préparer une offre de services adaptés.

CALENDRIER

Automne 2018 : Établissement d'un diagnostic de la situation, et finalisation de la méthodologie et des outils de consultation

Hiver 2019 : Cercles de discussion et entrevues individuelles avec les PNSH, les agents des CSEF et autres organismes partenaires

Prochaines étapes : Analyse des données et développements d'une campagne de sensibilisation, des formations interactives et d'outils adaptés

OBJECTIFS

La collaboration CDRHPNQ-CRISPESH propose de :



Rétablir le rôle social des Premières Nations en situation de handicap en mettant sur pied une campagne de sensibilisation sur leurs réalités;



Améliorer la qualité des services offerts aux Premières Nations en situation de handicap en développant une formation numérique à l'intention des agents d'employabilité ainsi que des intervenants en développement social et en éducation des adultes;



Améliorer la qualité des services en employabilité fournis aux Premières Nations en situation de handicap en proposant de nouveaux outils adaptés.



CRISPESH

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

ASSURANCE-EMPLOI

VÉRIFICATION DE L'ASSURANCE-EMPLOI VIA EDMT

En guise d'autonomie locale, la CDRHPNQ a fait la promotion du système de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) auprès de tous les centres de service au cours de la dernière année.

Le système EDMT est une application/système Web canadienne qui permet aux utilisateurs autorisés de :

- Vérifier les renseignements de l'assurance-emploi et l'admissibilité d'un demandeur;
- Soumettre en ligne les renseignements et les détails de financement des parties I et II;
- Soumettre les formulaires requis et les profils des demandeurs;
- Modifier les demandes et recevoir les mises à jour des dossiers.

Les centres qui ont accès à l'EDMT bénéficient donc d'une plus grande autonomie et d'une information immédiate pour leurs clients, améliorant ainsi leur offre de services.

En partenariat avec Emploi et Développement Social Canada (EDSC), la CDRHPNQ a élaboré un plan de mise en œuvre de l'EDMT qui se déroule en deux étapes :

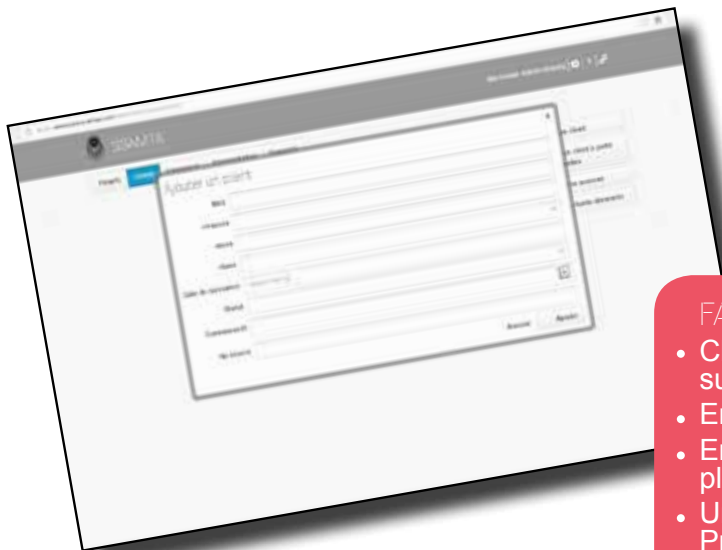
1. Création d'un guide de procédure pour obtenir l'accès à l'application/système Web, qui explique la responsabilité de chaque partie impliquée dans l'établissement des documents nécessaires.
2. Implantation de l'application/système Web dans chaque centre avec une formation sur certaines des fonctions de base. Le processus est en cours dans huit centres de services en emploi et formation.

The screenshot shows the SIPAE web application interface. At the top, it displays the Government of Canada logo and the text 'SIPAE Accueil SIPAE > Requête EDMT'. Below this, there is a 'Messages' link. The main heading is 'Requête EDMT'. A warning message states: 'Vous avez des alertes actives. Visionner votre liste des alertes d'AE'. The form includes several fields: 'NAS (obligatoire)', 'Date d'admissibilité (obligatoire)' with a dropdown menu showing '2019-07-29', and a section for 'Vérifier les Prestations Parentales Provinciales/Territoriales (PPP/T)' with 'Prénom' and 'Nom de famille' fields. At the bottom, there are 'Soumettre' and 'Réinitialiser' buttons, and a footer indicating 'Date de modification : 2019-04-24'.

ADAPTATION ET ATTÉNUATION

La CDRHPNQ est présente pour soutenir tout CSEF faisant la transition vers l'EDMT. De plus, la Commission de l'assurance-emploi travaillera avec le CSEF pour remédier à toute situation problématique. Plusieurs outils sont également disponibles sur le site Web de la CDRHPNQ, dont un guide interactif qui explique en détail comment traiter un dossier de demande d'assurance-emploi. Le site comprend également une description de la Loi sur l'assurance-emploi, la méthode de déclaration que les clients doivent suivre et de nombreuses autres ressources utiles pour les guider et les appuyer.

Nous tenons à souligner que tout centre de service qui ne souhaite pas avoir accès à l'EDMT n'est pas tenu de le faire. La CDRHPNQ et la Commission de l'assurance-emploi continueront à offrir tous les services qui sont déjà fournis à tout centre sans accès.



SSAMTA

FAITS SAILLANTS :

- Chaque centre de service a maintenant sa base de données sur la plateforme Web de SSAMTA;
- Environ 170 personnes l'utilisent de façon régulière;
- Environ 9800 clients ont un plan d'action en cours dans la plateforme;
- Un atelier national sur la gestion de données pour le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA) a eu lieu en octobre 2018;
- 6 formations (de base et mise à jour) ont été offertes à 26 personnes.

DESCRIPTION

Le Système de soutien à l'adaptation au marché du travail autochtone (SSAMTA) est une plateforme Web permettant la gestion des opérations des CSEF. Il permet entre autres de :

- Gérer les informations relatives à la clientèle (information personnelle, plan d'action);
 - Assurer un suivi des services offerts aux clients, notamment le counseling d'emploi et l'information sur le marché du travail;
 - Gérer le financement alloué aux clients dans le cadre d'une mesure;
- Répondre aux exigences des ententes de
- financement relatives au suivi des résultats et les dépenses trimestrielles.

DÉVELOPPEMENT

La plateforme Web SSAMTA est en constante évolution. En plus des mises à jour régulières, les améliorations suivantes ont été apportées en 2018-2019 :

- Les gestionnaires et autres secteurs ont maintenant accès à la base de données en lecture seule, empêchant ainsi toute modification;
- Le CV et les documents de projets sont maintenant personnalisables à volonté selon les exigences des CSEF;
- Calcul automatique des allocations et des frais de garde;

- Améliorations au fichier d'exportations de paiements;
- L'interface est maintenant plus conviviale.

SOUTIEN

Le Bureau régional offre du soutien technique en continu et de la formation aux utilisateurs pour leur permettre de bien valider leurs opérations. Toute anomalie est également traitée le plus rapidement possible.

À VENIR

- Ajout des nouveaux champs au fichier de suivi des résultats conformément aux nouvelles exigences du PFCEA;
- Intégration de l'outil pour les profils de main-d'œuvre;
- Développement en continu de l'outil de données statistiques;
- Séance de formation et d'échanges de bonnes pratiques entre les utilisateurs.

SOMMAIRE DES ÉTATS FINANCIERS

RAPPORT DES AUDITEURS INDÉPENDANTS

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

Opinion

Nous avons effectué l'audit des états financiers de la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (l'« Organisme »), qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2019, ainsi que l'état des résultats, l'état de l'excédent accumulé, l'état de la variation des actifs financiers nets, l'état des flux de trésorerie et les tableaux connexes pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives.

À notre avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'Organisme au 31 mars 2019, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Fondement de l'opinion

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

Autres informations

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MNP SENCRL, s.r.l.¹

Montréal (Québec)

Le 3 décembre 2019

ÉTAT DES RÉSULTATS ET DE L'EXCÉDENT ACCUMULÉ

Exercice clos le 31 mars 2019

	Tableaux	2019 Budget (note 14)	2019	2018
Produits				
Emploi et Développement social Canada		21 856 633	21 856 633	21 610 057
Services aux Autochtones Canada (note 15)		2 296 895	2 304 175	2 072 567
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale		1 377 691	1 379 645	1 425 908
Santé Canada		—	—	190 000
Condition féminine Canada		—	—	49 822
Divers		16 800	96 772	145 903
Secrétariat aux Affaires Autochtones (SAA)		5 000	5 000	20 000
Revenus d'intérêts		—	27 264	12 177
Cégep Marie-Victorin		111 920	111 920	—
Produits reportés de l'exercice précédent		177 201	273 987	194 084
Produits reportés de l'exercice considéré		—	(159 793)	(273 987)
Remboursement de financement reçu au cours de l'exercice précédent		—	—	(23 609)
Recouvrement auprès de CLPN du financement versé au cours de l'exercice précédent		12 043	12 043	23 609
Remboursement de financement public		—	(171 171)	(194 949)
		25 854 183	25 736 475	25 251 582
Charges du programme				
Stratégie régulière en matière d'emploi et de formation	3	1 933 246	1 788 269	1 851 366
Stratégie urbaine en matière d'emploi et de formation	4	4 978 604	4 836 946	4 709 147
Santé Canada	5	95 000	93 999	143 501
Connexion compétences	6	23 604	23 604	26 427
Autres mesures en matière d'emploi et de formation	7	955 304	834 115	489 356
Immobilisations	8	—	22 215	—
Total des charges (Tableau 1)		7 985 758	7 599 148	7 219 797
Excédent avant les paiements directement versés aux CLPN		17 868 425	18 137 327	18 031 785
Paiements directement versés aux CLPN		(18 325 104)	(18 324 939)	(17 613 562)
Excédent (déficit)		(456 679)	(187 612)	418 223
Excédent accumulé à l'ouverture de l'exercice		1 365 008	1 365 008	946 785
Excédent accumulé à la clôture de l'exercice		908 329	1 177 396	1 365 008

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE

Au 31 mars 2019

	2019	2018
Actifs financiers		
Trésorerie	3 797 675	3 008 088
Apports à recevoir et débiteurs (note 3)	813 120	656 859
Taxes à la consommation à recevoir	30 618	15 116
Total des actifs financiers	4 641 413	3 680 063
Passifs financiers		
Créditeurs et charges à payer (note 4)	3 393 085	2 041 068
Produits reportés (note 5)	159 793	273 987
Total des passifs	3 552 878	2 315 055
Actifs financiers nets	1 088 535	1 365 008
Passifs éventuels (note 6)		
Engagements (note 7)		
Actifs non financiers		
Immobilisations corporelles (note 8)	88 861	–
Actifs financiers nets et excédent accumulé (note 9)	1 177 396	1 365 008

TABLEAU DES CHARGES PAR POSTE

Exercice clos le 31 mars 2019

	2019 Budget (note 14)	2019	2018
Charges par poste			
Affectation	203 000	199 295	(555)
Amortissement	–	22 215	–
Coûts relatifs à l'emploi et à la formation	2 642 000	2 636 759	2 462 684
Réunions	–	2 400	–
Charges d'occupation	484 950	483 456	460 592
Frais de bureau et d'administration	417 338	338 485	257 312
Honoraires pour services professionnels et honoraires de consultation	617 100	549 952	498 606
Salaires et avantages	3 103 357	2 917 959	3 139 256
Déplacements	518 013	448 627	401 902
	7 985 758	7 599 148	7 219 797

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Exercice clos le 31 mars 2019

8. Immobilisations corporelles (suite)

	Coût	Ajouts	Cessions	Amortissement cumulé	Valeur comptable nette	2018
Matériel	160 985	–	–	160 985	–	–
Améliorations locatives	150 000	–	–	150 000	–	–
	310 985	–	–	310 985	–	–

9. Excédent accumulé

L'excédent accumulé est composé de ce qui suit :

	2019	2018
Stratégie urbaine – Trésor – Général		
Solde à l'ouverture de l'exercice	109 941	291 337
Déficit	(109 941)	(181 396)
	–	109 941
Stratégie urbaine – Autre		
Solde à l'ouverture de l'exercice	348	348
Excédent	29 398	–
	29 746	348
Régulier – Trésor – Général		
Solde à l'ouverture de l'exercice	192 357	95 254
Excédent (déficit)	(139 854)	97 103
	52 503	192 357
Régulier – FAE – Général		
Solde à l'ouverture de l'exercice	393 035	–
Excédent (déficit)	(113 826)	393 035
	279 209	393 035
Autres		
Solde à l'ouverture de l'exercice	669 327	559 846
Excédent	146 611	109 481
	815 938	669 327
	1 177 396	1 365 008