

CONSEIL TRIBAL MAMUITUN



**RAPPORT ANNUEL 2016
2017**

MUSHUAU SHIPU

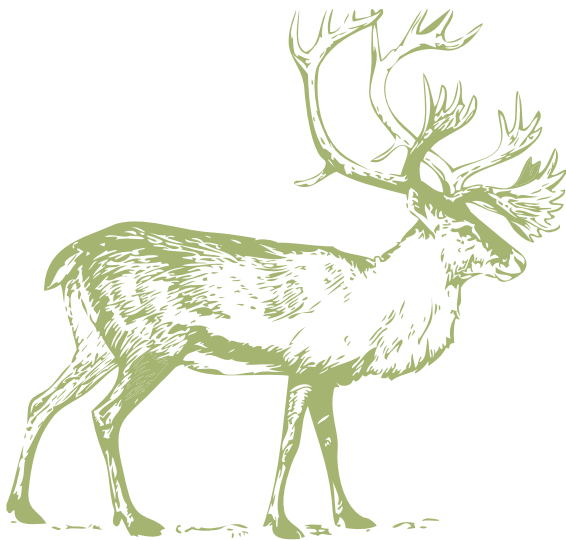
Série : « Nos rivières patrimoniales »

Ne shipu eshinikatet George mitshetua itshi-uitakanu. E eissimeu aiminanut, Kangisualujjuaq Kuunga ishinikatakanu, « ka mishta-mishat e uashat shipu » issishuemakan. Mushuau shipu kie ishinikatakanu e innu-aiminanut, « usham mushuau ne assi ». Eshakumishikuana, atikuat ka taht anite shipu Georges eshinikatet nakatamuat nenu assinu Labrador natimit itetshe natshi-tauat e e uashanit Ungava eshinikatet, patush tekuatshiniti kau ekue tshieut anite itetshe akua-nutin. Anitshenat innuat Matimekush, eukuannu tshitshue atikua pekassikuht. Atik^u anite tshuetin itetshe teu uin, miam peikuan utshashumek^u e tat uin Atlantique itetshe assit.

CONSEIL TRIBAL



MAMUITUN



CONSEIL TRIBAL MAMUITUN



**RAPPORT ANNUEL 2016
2017**

CONSEIL TRIBAL



MAMUITUN



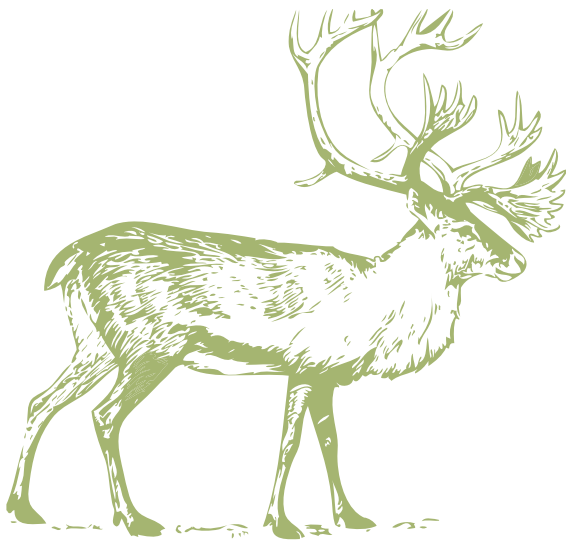


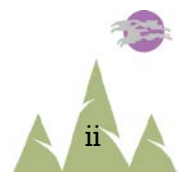
TABLE DES MATIÈRES



TABLE DES MATIÈRES	i
MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL.....	1
INTRODUCTION	3
PREMIÈRE PARTIE :STRUCTURE ORGANISATIONNELLE.....	5
1.1 Les valeurs, la vision et la mission du Conseil tribal Mamuitun.....	5
1.2 Organigramme	7
1.3 Champs d'activités.....	10
DEUXIÈME PARTIE :RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	12
2.1 La gouvernance du conseil tribal mamuitun.....	12
2.2 Composition du conseil d'administration	12
2.3 Prérogatives du conseil d'administration.....	12
2.4 Activités du conseil d'administration.....	13
TROISIÈME PARTIE : ACTIVITÉS DU SECTEUR DU DEVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL.....	15
3.1 Que faisons-nous ?.....	15
3.2 Les activités qui ont été menées au cours de l'année 2016/2017.....	16
3.2.1 Développement de nouvelles formations- PIFC.....	16
3.3 Diffusion de la formation sur la pratique de l'éthique professionnelle	19
3.4 Formation continue pour les personnels des services techniques	20
3.5 La table des directions des ressources humaines.....	21
3.6 Interventions à la demande	22
3.7. Activités spécifiques pour le Conseil de la Nation Innu Matimekush- Lac John.....	22
3.7.1. Formation sur les rôles et responsabilités des élus.....	22
3.7.2. Diagnostic organisationnel.....	22
3.8 Formation pour la CDEPNQL.....	23
QUATRIÈME PARTIE : BILAN DES ACTIVITÉS DU SECTEUR DU DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE	24
4.1 Notre raison d'être du secteur.....	24

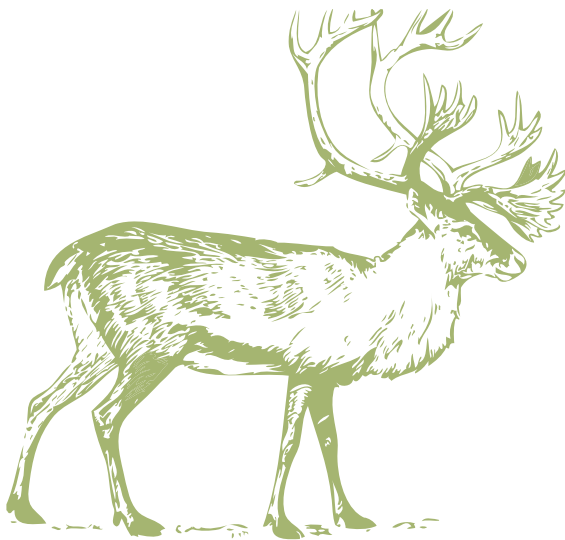


4.2	Programmation des activités	24
4.2.1	Planification.....	24
4.2.2	Conception	25
4.2.3	Construction	25
4.2.4	Conservation et exploitation des actifs	26
4.2.5	Formation	26
4.2.6	Habitation.....	27
4.2.7	Environnement.....	27
4.3	Projets des services techniques	27
4.3.1	Planification.....	28
	Bâtiments	28
	Infrastructures	28
4.3.2	Conception	28
	Bâtiments	28
	Infrastructures	28
	Graphisme.....	28
4.3.3	Construction	28
4.3.4	Conservation et exploitation des actifs	29
	Inspection SRCB.....	29
	Infrastructures	29
	Protection-incendie	29
	Réseau informatique	29
4.3.4	Formation	30
	Plan directeur de formation continue.....	30
	Organisation de conférences	30
4.3.5	Habitation.....	30
	Inspections Logements SCHL et de bande	30
	Groupe de Ressources Techniques en Habitation (GRTH).....	31
	Table régionale innue des gestionnaires en habitation (TRIGH).....	32
4.3.6	Environnement.....	33





Changements climatiques et ses aléas.....	33
Recherche et collaboration communautaire dans le domaine environnemental.....	33
Évaluation des matériaux pouvant contenir de l'amiante et de la peinture pouvant contenir du plomb.....	34
Conformité au Règlement sur les systèmes de stockage de produits pétroliers et de produits apparentés (RSSPPA).....	34
4.3.7 Partenariats et réseautage.....	34
Projet de recherche collaboratif Habiter le Nord Québécois	34
4.3.8 Réseautage des Conseils tribaux.....	35
4.3.9 Responsabilité professionnelle	35
4.3.10 Financement.....	35
Résultats financiers 2016-2017.....	35
Services finançables.....	36
Services facturables.....	36
4.3.11 Orientations 2017-2018	36
QUINQUIÈME PARTIE : PRINCIPALES ACTIVITÉS RÉALISÉES DANS LES DOSSIERS DE REVENDICATIONS PARTICULIÈRES EN 2016-2017	38
Première Nation des Innus de Pessamit.....	38
Première Nation des Pekuakamiulnuatsh.....	38
Première Nation des Innus de Uashat mak Mani-Utenam:	38
Première Nation des Innus Essipit.....	39
Annexe A : États financiers sommaire 2016-2017	
Annexe B : Revendications particulières - État d'avancement des dossiers 2016-2017	
Annexe C : Services techniques –Principaux projets 2016 -2017	





MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



C'est avec grand plaisir que nous vous présentons le bilan des activités réalisées au cours de l'année 2016-2017 ainsi que nos projets en cours et futurs.



À la lecture de ce rapport, vous constaterez que l'engagement continu du Conseil tribal Mamuitun envers ses membres est sa source de motivation au quotidien. Vous découvrirez également les nombreux changements concernant, entre autres, la structure fonctionnelle interne ainsi que l'approche renouvelée de nos interventions auprès de nos communautés.

Cette année a été marquée par les départs (effectifs et à venir) de trois ressources clés qui ont contribué de façon inestimable, et ce depuis plus de 20 ans, au développement du Conseil tribal Mamuitun. Les ressources qui ont rejoint notre équipe et celles

existantes perpétuent le niveau d'excellence dans l'accomplissement des services qui fait la marque du Conseil Tribal Mamuitun, depuis sa création. Pour ce faire, nous développons une approche collaborative, et, à ce jour, je peux témoigner avec un grand plaisir de cette nouvelle dynamique de travail renouvelée qui s'inspire de nos valeurs premières : le respect, la promotion de l'excellence, l'entraide et le partage des connaissances dans un esprit d'ouverture et de coopération. En ce qui concerne notre déploiement auprès de nos communautés, nous considérons une approche d'accompagnement proactive et voulons être porteurs de propositions structurantes en ce qui concerne l'identification des besoins, l'apport de solutions innovantes et la recherche de financement, le tout suivi d'une évaluation de satisfaction recueillie auprès de nos communautés à l'égard de la livraison de nos services.





Finalement, je tiens personnellement à remercier les membres du conseil d'administration qui m'ont appuyé tout au long de cette première année au poste de directeur général. Ils ont su m'apporter leur soutien afin que je puisse assumer adéquatement mes nouvelles responsabilités. Je souhaite également transmettre mes sincères remerciements à toute l'équipe du Conseil tribal Mamuitun pour la solidarité et la confiance qu'ils ont envers moi et surtout, de croire fermement à la mission du Conseil tribal Mamuitun et à l'importance de leur engagement pour la réussite de notre organisation.

Robin St-Onge
Directeur général



INTRODUCTION



Ce rapport annuel 2016-2017 décrit dans leurs grandes lignes, les activités et résultats du Conseil tribal Mamuitun pour l'exercice financier allant du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017. Comme à chaque année financière, cette reddition de comptes permet de traduire l'ensemble des enjeux inscrits dans nos planifications en matière de développement régional, de prendre la mesure des réalisations et de présenter les nouveaux projets. Ce bilan est aussi l'occasion pour le Conseil tribal Mamuitun et ses partenaires de reconnaître, ensemble, le travail accompli et de se donner des objectifs pour la prochaine année financière.



Avec les départs à la retraite, l'arrivée de nouvelles ressources et le changement d'environnement, le Conseil tribal Mamuitun a été contraint de se réinventer et de prendre un virage s'appuyant sur la résilience et la créativité. L'adaptation aux nouveaux locaux a demandé un effort supplémentaire aux ressources pour continuer avec assurance la livraison de services de qualité auprès de nos communautés membres. En prévision de la fin de l'entente avec le directeur délégué aux Services techniques, l'organisation a dû mettre en place une stratégie pour une coordination efficace au sein de l'équipe du Développement communautaire. Une redistribution des responsabilités basée sur une approche de gestion collaborative encourage la mise à contribution des talents et l'expertise de l'équipe de façon collégiale, coopérative et surtout dans un esprit d'entraide. Bien que ces contraintes aient été marquantes pour l'année 2016-2017, la nouvelle direction générale porte un regard confiant sur l'avenir et a la conviction profonde de pouvoir rassembler les ressources internes et partenaires en vue d'écrire de nouvelles pages pour le développement des Premières Nations membres.

Il est également important de mentionner que beaucoup d'efforts ont été consacrés à l'analyse de besoins spécifiques et stratégiques à la demande de nos communautés en lien avec la gestion des ressources humaines et le diagnostic organisationnel. Pour nos besoins propres, les politiques de gouvernance interne ainsi que l'analyse de mise à niveau de nos technologies informationnelles ont été réalisées. Comme préalablement partagé, la recherche de nouveaux locaux reste un impératif majeur afin de libérer le surplus d'énergie nécessaire, aujourd'hui, pour fonctionner et l'orienter vers nos communautés membres.



Maintenant, en ce qui concerne ce rapport, nous vous présentons, en première partie, notre structure organisationnelle avec les membres de notre équipe, ainsi que les services que nous rendons auprès de nos communautés membres et nos collaborations avec nos différents partenaires. De façon plus détaillée, vous retrouverez en deuxième partie les sujets et dossiers traités par le conseil d'administration tandis que la troisième partie présente les activités liées aux mandats du secteur du Développement organisationnel. Une quatrième partie dresse le bilan des activités du secteur du Développement communautaire et pour terminer, un résumé des dossiers portés par les Revendications particulières est présenté.

Une section est également consacrée aux états financiers que l'on retrouve en annexe A. Une section consacrée aux dossiers de revendications particulières est abordée en annexe B. La liste des projets actifs en annexe C.

Finalement, vous découvrirez les orientations et les perspectives 2017-2018 à la fin de la description des activités pour chacun des secteurs du développement organisationnel et communautaire.

PREMIÈRE PARTIE : STRUCTURE ORGANISATIONNELLE



1.1 LES VALEURS, LA VISION ET LA MISSION DU CONSEIL TRIBAL MAMUITUN

Le Conseil tribal Mamuitun est une organisation autochtone répondant aux besoins de développement des communautés qui y adhèrent. Les valeurs qui s'y rattachent sont insérées dans la volonté de travailler dans l'intérêt des communautés et de ne pas se substituer à d'autres organisations autochtones existantes.



Dans un esprit de partenariat et de concertation avec les Premières Nations (PN) membres du Conseil tribal, nous privilégions un ensemble de valeurs essentielles, en l'occurrence :

- ◆ *Le respect de la diversité des administrations locales membres et des autres PN ;*
- ◆ *La promotion de l'excellence et de l'équité au niveau des services rendus ;*
- ◆ *L'entraide, la confiance, la disponibilité et collégialité dans nos rapports avec nos partenaires ;*
- ◆ *La probité, qui nous porte à respecter le bien, les valeurs des communautés, à observer les droits et les devoirs afférents à notre mission ;*
- ◆ *Le partage des connaissances et transferts technologiques dans un esprit d'ouverture et de coopération.*



Notre organisation est constituée par des ressources professionnelles œuvrant à l'échelle locale, régionale et nationale dans une démarche structurée et structurante. **Notre vision réside dans le déploiement de nos efforts dans le but d'aider et de soutenir les communautés membres à atteindre l'autonomie dans leur gouvernance et dans le respect de leurs particularités.**

Notre implication se concrétise par la réalisation d'études, de recherches, de projets pour, avec, et au bénéfice des communautés membres du Conseil tribal Mamuitun, ainsi que par la formation du personnel des administrations locales.

Pour ce faire, nous privilégions le partage de connaissances et d'expertises avec nos partenaires dans l'analyse de situations et la recherche de solutions évolutives et novatrices.

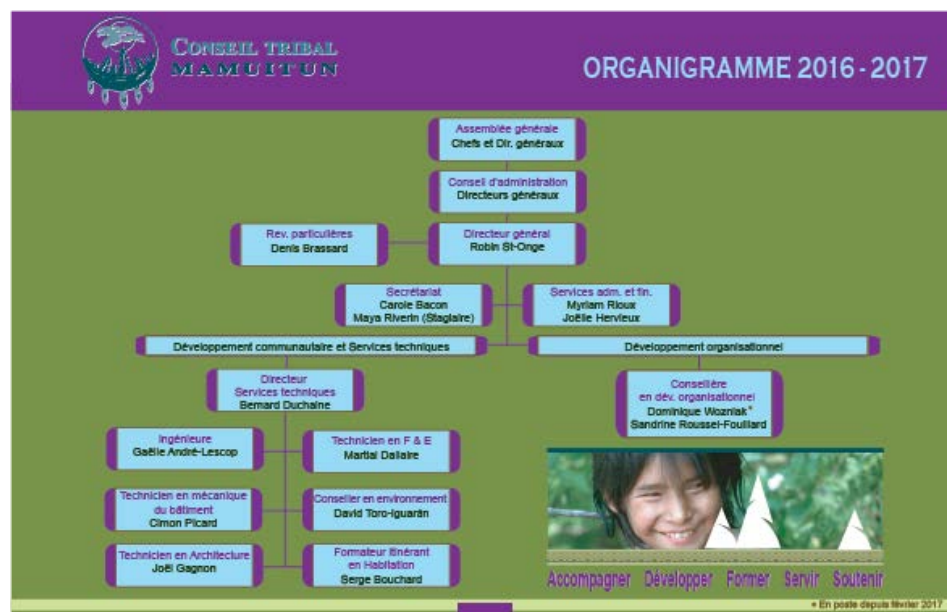
Dans le cadre des mandats administratifs qui lui sont confiés, le Conseil tribal Mamuitun se voue à :

- ◆ *Défendre, protéger et promouvoir les droits et intérêts des communautés membres, en les aidant dans la poursuite et réalisation de leur autonomie locale dans le respect de leur particularité ;*

- ◆ **Encourager** la solidarité, l'unité, la participation et l'autonomie des membres ;
- ◆ **Fournir des services** répondant aux besoins spécifiques et communs des membres afin de favoriser l'efficacité dans le développement communautaire, social, économique et culturel ;
- ◆ **Assurer la transparence** de Mamuitun par l'instauration et/ou l'utilisation des mesures et des moyens de communication adaptés à chaque situation.

1.2 ORGANIGRAMME

Le personnel du Conseil tribal Mamuitun se répartit en trois services distincts : les services administratifs, les services du développement organisationnel, et les services techniques et du développement communautaire, en plus du directeur général.



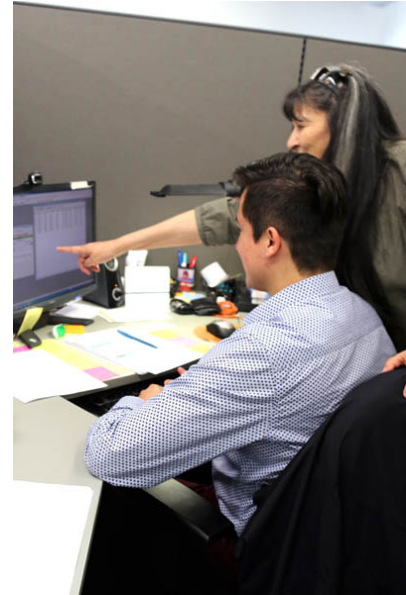
La direction générale planifie, organise, dirige et contrôle les opérations du Conseil tribal Mamuitun. Le directeur général supervise l'ensemble des activités opérationnelles et s'assure de la réussite et du bon fonctionnement de chaque service. Il coordonne les grandes activités de l'organisation et la représente auprès des organismes de réglementation, d'autres organismes tels que communautaires et municipaux, et des organismes de financement. Le directeur général supervise les activités opérationnelles qui lui ont été déléguées et s'assure de la réussite et du bon fonctionnement de chaque

service. Il participe à l'établissement et à la mise en œuvre des politiques adoptées par le conseil d'administration (CA). Il analyse et évalue l'efficacité de certaines opérations de l'organisme et évalue le rendement des employé(e)s.

Le personnel de soutien administratif est constitué de trois employées :

- ◆ *Secrétaire de direction*
- ◆ *Technicienne en administration*
- ◆ *Commis aux finances*

Ce service apporte tout le support technique, logistique et administratif à l'ensemble des activités administratives du Conseil tribal Mamuitun. Le personnel participe à la réalisation des projets en soutenant l'opérationnalisation des activités des services du développement communautaire et du développement organisationnel.



De plus, ce service accorde des occasions à de jeunes stagiaires en secrétariat ou en informatique d'occuper des tâches de façon temporaire dans leur domaine de formation. Ces stages leur permettent de prendre de l'expérience au travail et de développer leurs compétences par l'encadrement qu'ils reçoivent.

Le secteur du développement organisationnel dispose de deux ressources pour accomplir sa mission :

- ◆ Conseillère en développement organisationnel, spécialisée en technologie éducative, en administration et en gestion du personnel
- ◆ Conseillère en développement organisationnel, spécialisée dans le domaine de la gestion, des communications et du développement local

Le personnel a pour principal mandat de planifier et exécuter diverses tâches en lien avec le développement organisationnel dans les fonctions publiques locales. Il peut s'agir d'analyse de besoins, élaboration de stratégies ou de proposer des interventions adaptées et de gérer la mise en œuvre de mesures régionales concertées. Ceci peut se faire en accompagnant et soutenant les gestionnaires concernant les enjeux de développement organisationnel. La conception et la mise en place de divers systèmes et politiques de gestion des ressources font également partie de leur mandat.



L'équipe des Services techniques et du développement communautaire se compose de six employés agissant à titre de personnel permanent :

- ◆ Directeur
- ◆ Technicien en F&E et formation
- ◆ Conseiller en environnement
- ◆ Technicien en bâtiment (poste qui sera remplacé par un technicien en architecture en juin 2016)
- ◆ Technicien en mécanique du bâtiment
- ◆ Formateur itinérant en habitation
- ◆ Ingénieur en génie civil (depuis septembre 2016)

Ces ressources ont pour principal mandat de planifier et d'exécuter diverses tâches en relation avec les ouvrages de génie civil dans les secteurs des infrastructures, conceptions et analyses, surintendance de chantier, urbanisme, environnement.

À ceux-ci s'ajoutent des stagiaires et des ressources externes.

Personnel permanent

Un nouveau poste de Formateur Itinérant en Habitation (FIH) a été créé au sein de l'unité technique dans le cadre d'un projet pilote visant à mettre en place un GRTH. Il est en poste depuis mars 2016.

Le poste d'ingénieur civil qui était vacant depuis le départ à la retraite de Carl Robertson en avril 2014, a été comblé en septembre 2016. Le recrutement de nouvelles ressources pour pallier les départs s'avère nécessaire d'autant que la charge supplémentaire de travail a été assumée par les autres membres de l'équipe technique et notamment, par le directeur du service qui de ce fait devient moins disponible pour le développement stratégique du secteur.

Stagiaires ponctuels

Habituellement, nous répondons aux demandes de stages en plaçant les candidats éventuels au sein de firmes de consultants. Ceci procure un stage mieux collé sur les réalités du marché. Ceci ouvre aussi des opportunités d'emploi pour les stagiaires à la fin de leurs études. Il n'y a pas eu de placement en entreprise cette année.

Ressources externes

Afin de satisfaire les demandes qui nous sont adressées et de réaliser les missions dans les délais qui nous sont impartis, nous avons recours à des firmes de consultants pour divers projets en sous-traitance, particulièrement pour la conception d'études d'avant-projet ou pour la conception de plans et devis, selon les besoins exprimés par les bandes. Nous utilisons également des pigistes sur une base forfaitaire, notamment pour la formation continue, les formations sur mesure, la formation en SST et quelques mandats facturables.

1.3 CHAMPS D'ACTIVITÉS

Aujourd'hui, les ressources à l'emploi dans les administrations locales sont diplômées, formées et compétentes. Aussi, les actions du Conseil tribal Mamuitun servent à la fois à :

- ◆ Pallier l'expertise qu'il n'y a pas localement pour des interventions que les ressources ne parviennent pas à faire (par exemple, la planification) ;
- ◆ Répondre aux besoins communs identifiés pour plusieurs administrations locales, aux besoins de partage des expertises développées par chacun ;
- ◆ Soutenir les communautés lorsqu'elles rencontrent des problématiques particulières et peu courantes ;
- ◆ Répondre à des projets d'envergure, hors des opérations courantes des administrations locales.

Les services du Conseil tribal Mamuitun sont regroupés en deux grands secteurs d'activités, qui sont présentés ci-après.

■ Secteur du Développement communautaire (Services techniques)	■ Secteur du Développement organisationnel
◆ <i>Génie civil</i> ◆ <i>Génie municipal</i> ◆ <i>Architecture</i> ◆ <i>Gestion de projets</i> ◆ <i>Formation du personnel (services publics)</i> ◆ <i>Environnement</i> ◆ <i>Responsable de l'entretien</i>	◆ <i>Gestion des ressources humaines et financières</i> ◆ <i>Politiques de programmes</i> ◆ <i>Politiques de gestion</i> ◆ <i>Développement des compétences (gestion)</i> ◆ <i>Plan stratégique (social - éducatif - économique)</i> ◆ <i>Autonomie gouvernementale</i> ◆ <i>Création de formations en ligne sur mesure</i>



Compétences clés

Au sein du Conseil tribal Mamuitun se retrouvent de nombreuses compétences. Voici 7 domaines relatifs aux compétences et habiletés que l'on retrouve au sein de l'organisation.

Sensibiliser les personnes notamment en matière d'environnement global, mais aussi les responsabiliser par rapport aux actes ou actions qu'elles posent dans le cadre de leurs missions ;

Communiquer en facilitant la compréhension par la vulgarisation, en informant les gestionnaires lors de changements législatifs ou encore lors de l'organisation de conférences, animations de réunions, et en organisant un système de mémoire corporative ;

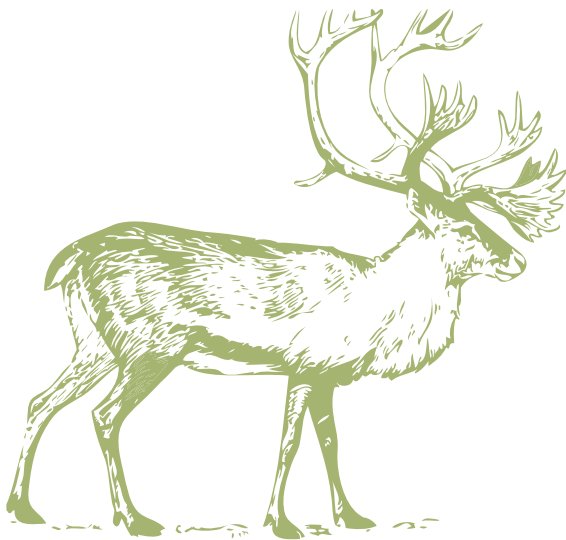
Assister, créer et construire en élaborant des stratégies, des plans et des projets et, en recherchant les financements qui vont permettre de concrétiser les actions ;

Recommander des projets, des plans et des procédures en analysant, en donnant des conseils, des avis et en appuyant des demandes ;

Mettre en relation les personnes avec **les expertises** pertinentes, en établissant des partenariats et en créant des ententes particulières ;

Former et faire former en coachant des individus et des équipes, en diffusant des contenus et en organisant des sessions de formation ;

Suivre et contrôler les actions entreprises par le Conseil tribal Mamuitun ou données en sous-traitance à d'autres experts.





DEUXIÈME PARTIE : RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

2.1 LA GOUVERNANCE DU CONSEIL TRIBAL MAMUITUN

Le conseil d'administration a la responsabilité de superviser la gestion des ressources humaines, financières et informationnelles de l'organisation. Le directeur général du Conseil tribal Mamuitun est responsable de la mise en œuvre des plans stratégiques et des politiques de l'organisation. Sous réserve de l'autorité dévolue au conseil d'administration, le directeur général assure la supervision générale des activités de l'organisation.

2.2 COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les affaires de l'organisation sont administrées par un conseil d'administration composé de cinq membres représentant des communautés membres, soit :

Nom et titre	Représentant	Rôle
Jean-Claude Vollant, directeur général	Conseil des Innus de Pessamit	Président
Sylvain Ross, directeur général	Conseil de la Première Nation des Innus Essipit	Membre
Ricky Fontaine, directeur général	Innu Takuaitkan Uashat mak Mani-Utenam	Membre
Louise Nepton, directrice générale	Pekuakamiulnuatsh Takuhikan	Membre
Maxime Vollant, puis Robert Paquin, puis Serge McKenzie directeurs généraux	Conseil de la Nation Innu Matimekush – Lac John	Membre

2.3 PRÉROGATIVES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Responsable de la santé et de la viabilité de l'organisme, le conseil d'administration est un des vecteurs de succès. Les administrateurs exercent leur pouvoir avec compétence et diligence. Ils se doivent d'agir au mieux des intérêts de l'organisation par leur loyauté, honnêteté et de bonne foi.

Le conseil d'administration a huit attributions spécifiques qui lui permettent d'assurer la bonne gouvernance de l'organisation. Il doit :

- ❖ s'assurer de la poursuite de la mission et guider la planification stratégique ;
- ❖ faire preuve de transparence, notamment dans les communications avec les membres, les parties prenantes et le public, et fournir de l'information sur demande ;
- ❖ mettre en place des structures appropriées ;
- ❖ s'assurer que chaque membre du Conseil d'administration comprend son rôle et évite les conflits d'intérêts ;

- ◆ maintenir la responsabilité budgétaire ;
- ◆ s'assurer qu'une équipe de gestion efficace est en place et superviser ses activités ;
- ◆ mettre en place des systèmes d'évaluation et de contrôle ;
- ◆ planifier la relève et assurer la diversité du conseil.

2.4 ACTIVITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

En 2016-2017, les membres du Conseil d'administration se sont rencontrés à quatre (4) reprises soient, le 5 mai 2016, le 21 juillet 2016, le 13 décembre 2016 et le 23 février 2017. L'assemblée générale annuelle s'est déroulée le 22 juillet 2016.

Les dossiers qui ont été examinés et sur lesquels les membres du Conseil d'administration se sont prononcés, portaient sur :

Suivi budgétaire

- ◆ Présentation des états financiers vérifiés au 31 mars 2016 par la comptable agréée chargée de la vérification des comptes du Conseil tribal Mamuitun ;
- ◆ Le suivi des projections budgétaires 2016/2017 ;
- ◆ Bilan des actions menées dans le cadre de la planification stratégique de 2014 à 2019 avec notamment les orientations et les actions qui seront mises de l'avant par le CTM pour maintenir une bonne gestion financière, renforcer la notoriété, bonifier les services rendus et adopter une approche proactive ;
- ◆ Analyse des besoins des communautés, dates à déterminer.
- ◆ Suivi des remboursements des avances de fonds par les conseils de bande à hauteur des deux tiers des sommes dues pour l'année 2016/2017 ;
- ◆ Désengagement du CTM du dossier soit, de ne plus payer les honoraires aux ressources concernées pour les activités reliées au Conseil de la Nation Innue ;
- ◆ Présentation du rapport de gestion du directeur général du CTM du 1^{er} avril 2016 au 31 janvier 2017.

Supervision des activités

- ◆ Le suivi des activités du développement organisationnel : les formations, le plan de reconnaissance des acquis et compétences ;
- ◆ Présentation du rapport annuel 2015/2016 avec les actions menées au niveau des différents services du développement organisationnel et du développement communautaire ;
- ◆ Bilan des activités du secteur des Services techniques ;
- ◆ Activation du dossier pour nouveau bureau du CTM suite au déménagement.

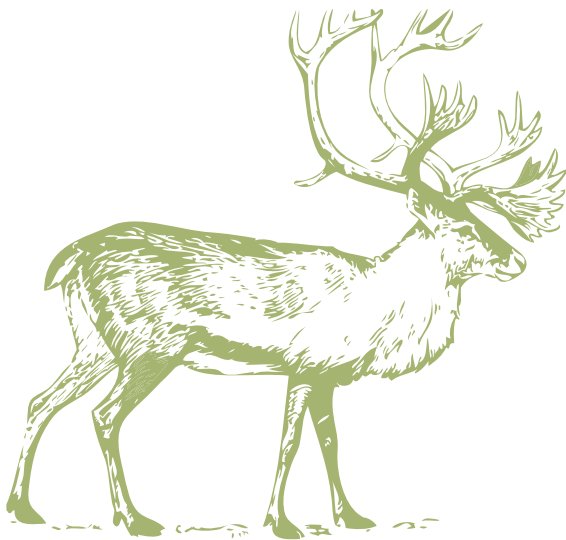


Planification de la relève

- ◆ Plan de relève pour le départ à la retraite de trois (3) ressources ;
- ◆ Dotation pour combler le poste d'ingénieur ;
- ◆ Présentation de l'analyse de la relation contractuelle entre Génibâti et le Conseil tribal Mamuitun ;
- ◆ Décision par rapport au non renouvellement du contrat de Génibâti ;
- ◆ Procédure d'évaluation du directeur général du CTM.

Autres dossiers

- ◆ Suivi des discussions menées lors des rencontres des Conseils tribaux et les choix de développement d'un processus de partenariat entre eux ;
- ◆ Suivi des discussions menées lors des rencontres des Conseils tribaux sur les inspections sur réserve dont le contrat a été octroyé à une firme externe par la SCHL ;
- ◆ Suivi des discussions pour une recherche d'appui à l'APNQL dans le dossier du financement des Conseils tribaux ;
- ◆ Bilan des assurances de chaque communauté par le courtier actuel : le niveau de satisfaction étant négatif par rapport au courtier actuel, il a été décidé d'aller en appel d'offres pour le renouvellement des assurances au 1^{er} avril 2017, mais sans Matimekush. Ce dernier a décidé de reconduire ses assurances avec le même courtier ;
- ◆ Signature d'une résolution pour la désignation de la représentante du CTM à l'Association touristique régionale de Manicouagan pour 2016-17 et 2017-18.



TROISIÈME PARTIE : ACTIVITÉS DU SECTEUR DU DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL



Le service de développement organisationnel œuvre à augmenter l'efficacité organisationnelle des Premières Nations membres tout en favorisant le développement, l'habilitation et l'autonomisation des individus aux services des administrations locales. L'approche des services de développement organisationnel est centrée sur le travail d'équipe, autant avec les gestionnaires des administrations locales, qu'avec les divers experts-conseils auxquels ils font appel. Cette collaboration favorise une communication efficace et la livraison de produits élaborés sur mesure, selon les besoins de chaque conseil de bande, tout en veillant, lors de la proposition de projets à répondre à un besoin régional, c'est-à-dire répondant à un maximum de communautés

3.1 QUE FAISONS-NOUS ?



Les interventions du service de développement organisationnel reposent sur une approche personnalisée qui tient compte de l'environnement, des besoins et des attentes spécifiques des individus et des organisations.

Quoi ? (ce que nous faisons) : Analysons, informons, conseillons, recommandons, formons ;

Qui ? (à qui s'adressent nos services) : Aux employés de nos communautés membres, aux organisations autochtones, aux bailleurs de fonds, etc.

Où ? (donnons-nous des services) : Là où des besoins s'expriment, dans la mesure où cela correspond à notre expertise.

Quand ? (intervenons-nous) : Selon la situation, il peut s'agir d'une demande de service qui nous est directement adressée ou alors

Comment ? Nous diffusons de l'information, nous référons des experts au besoin, nous consultons les parties prenantes, nous participons aux rencontres, aux entrevues, nous établissons des partenariats.

Pourquoi ? Le but ultime de nos interventions est de participer au développement de la gouvernance des Premières Nations dans le respect de leur identité et culture.

3.2 LES ACTIVITÉS QUI ONT ÉTÉ MENÉES AU COURS DE L'ANNÉE 2016/2017



Figure 1 : Schéma des activités¹

3.2.1 Développement de nouvelles formations- PIFC

Le plan d'ingénierie de la formation vise à concevoir des formations hybrides (en ligne et en présence) autour de compétences transversales à développer par les employés de l'administration des conseils de bande et identifiées lors d'une analyse des besoins que nous avons entreprise dès 2012. L'analyse des besoins (27 compétences transversales étaient proposées et trois autres laissées au choix des gestionnaires). Cette analyse nous a permis de prioriser certaines formations à développer compte tenu du nombre important d'apprenants identifiés. Cette année nous poursuivions plusieurs objectifs : diffuser les formations que nous avons développées l'année passée, offrir une formation en anglais sur la reddition de comptes et créer deux nouvelles formations en ligne : une sur la gestion du temps et des priorités (désormais appelée : comment optimiser son temps) et une sur les rôles et responsabilités des élus.

¹ La numérotation affichée sur le schéma fait référence aux deux derniers numéros de la numérotation de l'ensemble du document.

3.2.1.1. Optimiser son temps

La formation en ligne sur la gestion du temps se prévoit comme une introduction à une formation en présence d'une durée de six (6) heures. Cette formation est le résultat d'une collaboration entre Alia Conseil (développeur en ligne) de la conseillère en développement organisationnel du Conseil tribal ainsi que Madame Wozniak (alors consultante à titre de conceptrice de formation). D'une durée de 45 minutes, le module en ligne permet aux apprenants d'explorer des outils et méthodes afin de mieux contrôler leur charge de travail en faisant face aux différentes interruptions (personnes, courriels, téléphone...) et en s'assurant une gestion plus performante de leurs tâches dans les délais impartis.



Figure 2: Extrait de la formation en ligne

Les activités dans la gestion du temps permettent d'explorer différents concepts et de se mettre en situation. À travers, les réponses qu'ils choisissent, les apprenants reçoivent des rétroactions (un narrateur appuie le discours qui est aussi écrit) leur indiquant finalement pourquoi il est préférable de faire de telle ou telle façon.



Figure 3: Exemple de rétroaction

3.2.1.2. Les rôles et responsabilités des élus

La formation en ligne sur les rôles et responsabilités des élus est une formation d'une durée de 30 minutes. Elle est le fruit de la collaboration entre Ellicom (développeur en ligne), de l'expert de contenu (Pierre Lortie) de la conceptrice de formation (Dominique Wozniak, qui a intégré nos services à titre de CDO depuis février 2017) et de la conseillère en développement organisationnel du Conseil tribal (Sandrine Fouillard Roussel). Cette formation permet aux élus de se familiariser avec différentes notions, différents concepts et de commencer à classer les informations, à les catégoriser. Ces notions servent de socle aux activités qui sont proposées en présence. La formation en présence se déroule sur 2 jours.



Figure 4: Extrait de la formation en ligne

Chaque fois qu'une notion est vue, elle va faire l'objet d'une évaluation dont les résultats se traduisent sous forme de pourcentage. L'apprenant peut ainsi voir quel est son degré de maîtrise du concept et il peut choisir de refaire l'activité si son résultat ne le satisfait pas. Il nous est apparu important de proposer des simulations aux nouveaux élus afin de les mettre en situation réelle, tout en conservant des parties informatives et d'échanges. Nous avons donc eu recours aux services d'un expert en gouvernance qui pourrait nous permettre de faire évoluer notre formation et être aussi le futur formateur que nous référerons lors des prochaines formations. Nous avons donc décidé de l'inclure dans notre démarche pédagogique afin de valider nos choix de planification pédagogique, dans l'approche des contenus, matériel et activités de la formation en présence.

3.2.1.3. Traduction en anglais : La reddition de comptes pour gestionnaires

Nous avons également procédé à la traduction en anglais de la formation sur la reddition de comptes auprès des gestionnaires. Nous avons pu développer le matériel tel que le carnet de l'apprenant et la planification des activités en anglais. Pour ce faire, nous avons eu recours aux services de plusieurs traducteurs.



Figure 4: Extrait de la formation en ligne

3.3 DIFFUSION DE LA FORMATION SUR LA PRATIQUE DE L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

La seconde partie du développement des activités du PIFC concerne la réalisation des tests sur la formation proposée aux employés et développée l'année passée, soit la pratique de l'éthique professionnelle. Nous avons diffusé la formation dans deux communautés, celle de Essipit auprès de 31 personnes réparties en deux groupes et celle de Mashteuiatsh auprès de 31 personnes sur deux groupes également. Nous avons intégré dans le déroulement de la formation en présence, la formation en ligne (3h30+30 minutes). Les concepts sont abordés dans un premier temps avec une réflexion des apprenants à partir de leur réalité et des outils existants dans leur administration : leur code d'éthique, l'utilisation des médias sociaux en milieu de travail, le code de déontologie de leur profession ou les éléments qui sont identifiables en matière d'éthique dans la politique d'emploi du conseil. La formation en ligne se décline en quatre mises en situation autour de l'utilisation des biens de l'employeur, des médias sociaux, de la notion de « passe-droit » et la notion de confidentialité.



3.4 FORMATION CONTINUE POUR LES PERSONNELS DES SERVICES TECHNIQUES

3.4.1 Historique du projet

En tant qu'administration locale, les fonctions publiques des communautés fournissent de nombreux services à leur population au plan administratif, éducatif, santé, habitation, territoire, culture, développement économique, etc. Elles sont souvent les premiers employeurs dans les communautés et visent à recruter un maximum d'employés issus des Premières Nations. Ces mêmes organisations doivent relever le défi des administrations qui cherchent de plus en plus des employés autonomes qui savent prendre les bonnes décisions plutôt que des « machines » qui posent aveuglement des gestes routiniers sans en comprendre la portée (Marchand et Lauzon, 2005). Le défi de la formation dans les organisations est inévitablement de trouver un nouvel équilibre entre le développement des compétences associées au poste de travail et les savoirs de « type scolaire » nécessaires pour que les employés soient à même de se former d'une façon continue tout au long de leur vie. Dans cette optique, il est question de repositionner la formation donnée par les organisations dans le sens d'une formation qualifiante et transférable.

Le Conseil tribal Mamuitun a donc entrepris de proposer une nouvelle démarche de développement de leurs compétences, aux employés des services techniques de ses communautés membres. Il s'agissait de proposer à des personnes à l'emploi de « matérialiser » les différents apprentissages qu'ils avaient réalisés (à travers des formations ou en exerçant leur métier) en acquérant un diplôme reconnaissant leurs acquis. Nous avons donc proposé à l'ensemble des Conseils de bande de participer. Essipit, Mashteuiatsh, Matimekush-Lac John et Uashat mak Mani utenam ont choisi d'inscrire 26 personnes au Plan de reconnaissance des acquis et des compétences. À l'issue des évaluations, 3 de ces participants ont obtenu leur diplôme directement. Il nous restait donc à faire diffuser les formations manquantes pour permettre aux apprenants d'obtenir soit le DEP en entretien général d'immeuble, soit l'ASP en gestion d'une entreprise de la construction

3.4.2 Objectifs et résultats attendus

Il s'agit d'organiser la diffusion des formations dans les communautés concernées en utilisant les services des trois commissions scolaires concernées : de l'Estuaire, du Fer et de la Jonquière.

Dans le même temps, le Conseil tribal Mamuitun doit s'assurer que les formations diffusées sont de qualités et qu'elles correspondent à la fois aux réalités des communautés et qu'elles utilisent des moyens favorisant l'apprentissage holistique autochtone. On souhaite donc :

- ◆ Accroître la qualification de la main d'œuvre dans une perspective de formation continue ;
- ◆ Augmenter la polyvalence des employés et renforcer la sécurité et les normes dans certaines procédures relatives aux métiers et exposés ;

- 
- ◆ Faciliter la gestion de la relève, l'exercice de mobilité interne et s'assurer du maintien en emploi ;
 - ◆ Faciliter l'obtention d'un diplôme reconnu par le MÉES.

3.4.3 Déroulement des activités par lieu de formation

Mashteuiatsh : diplôme visé DEP entretien général d'immeuble

La formation « effectuer l'entretien ménager d'un bâtiment » d'une durée de 70 heures s'est déroulée du 13 au 24 mars 2017. Il y avait 6 participants. Ils ont obtenu le bloc de formation qui leur manquait afin d'avoir leur DEP en entretien général d'immeubles. Nous comptons donc désormais 6 diplômés de plus au sein de Pekuakamiulnuatsh Takuhikan.

L'appréciation des participants sur la formation a été particulièrement bonne. Les participants ont évalué qu'ils étaient très satisfaits du contenu et des activités proposées, de la manière dont le cours a été animé et dont les ressources matérielles ont été utilisées. Ils ont tous convenu que les apprentissages étaient transférables à leur emploi. Ils ont beaucoup aimé la pratique sur le terrain.

Mani-Utenam : diplôme visé DEP entretien général d'immeuble

La formation offerte permettait d'effectuer les tâches liées à l'administration d'un bâtiment et à l'application d'un plan d'urgence. D'une durée de 28 heures, cette diplomation visait six candidats. Ce choix de prioriser cette formation a été fait puisqu'il permettait de diplômer une ressource d'ITUM à qui il manquait uniquement ce bloc. La formation s'est déroulée du 13 au 16 mars 2017. Tous les apprenants ont validé leur bloc de formation et là encore, nous avons pu compter un nouveau diplômé dans la cohorte.

Matimekush-Lac John : diplôme visé ASP gestion d'une entreprise de la construction

Cette année une première formation de l'ASP gestion d'une entreprise devait être offerte. Lorsque nous sommes allés à Matimekush-Lac John, les employés ciblés devaient finir des chantiers pour le 31 mars et ne pouvaient en aucun cas être disponibles pour suivre la formation. Nous avons parmi ces personnes qui sont considérés comme des saisonniers et le Conseil de bande ne voyait pas comment assumer leurs salaires pour la période de formation. Pour répondre aux besoins spécifiques de la communauté de Matimekush-Lac John en matière de développement des compétences, nous avons proposé d'élargir le PRAC à des personnes qui n'avaient pas été évaluées dans la phase précédente et de voir avec le programme en employabilité, si c'était possible de prévoir une allocation pour les saisonniers qui aimeraient tout de même être formés.

3.5 LA TABLE DES DIRECTIONS DES RESSOURCES HUMAINES

Une rencontre des directions des ressources humaines des communautés membres s'est déroulée à Chicoutimi le 13 juillet 2016. La Table des directions des ressources humaines des communautés de Uashat mak Mani-utenam, Essipit,



Pessamit, Matimekush-Lac John et Mashteuiatsh vise la concertation entre les membres dans le but d'explorer les meilleures pratiques en RH mises en place dans nos communautés. Elle permet d'échanger sur les enjeux rencontrés et à venir. Cette année, les participants ont exprimé leurs besoins de travailler en collaboration entre eux sur des projets à dimension régionale qui permettraient de mettre en place des pratiques innovantes en matière de gestion des ressources humaines.

3.6 INTERVENTIONS À LA DEMANDE

Les services de développement organisationnel du Conseil tribal Mamuitun sont appelés à répondre à des demandes ponctuelles en matière de gestion des ressources humaines. Cette année a été l'occasion de soutenir les efforts de la nouvelle équipe en place à la direction des ressources humaines du Conseil des Innus de Pessamit. Les interventions se sont situées essentiellement dans l'apport d'une méthodologie de travail pour que les services soient en mesure de réaliser eux-mêmes l'ensemble des travaux relatifs à la mise à jour des échelles salariales et à la rédaction des profils de responsabilités des employés de l'administration.

L'intervention sur la mise à jour de la politique d'emploi pour le Conseil de la Nation Innu de Matimekush-Lac John a été conduite comme l'animation de la réflexion avec les gestionnaires afin d'adopter une démarche collégiale. La direction générale a ensuite choisi de soumettre le projet préliminaire à l'ensemble des employés avant l'adoption par le Conseil des élus.

3.7. ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES POUR LE CONSEIL DE LA NATION INNU MATIMEKUSH-LAC JOHN

3.7.1. Formation sur les rôles et responsabilités des élus

L'évolution de l'environnement du Conseil des Innus de Matimekush - Lac John a poussé les élus à vouloir s'impliquer davantage dans le développement socio-économique de leur communauté. Devenus leaders de premier ordre, les élus n'ont plus uniquement une fonction administrative. Dorénavant, ils portent plusieurs chapeaux : leaders, rassembleurs, promoteurs, initiateurs, gestionnaires, mobilisateurs, afin de travailler à la mise en œuvre de projets axés sur les besoins de leurs citoyens. La formation sur les rôles et responsabilités des élus s'est déroulée sur deux (2) jours, afin de permettre aux membres élus du Conseil de la Nation Innu de Matimekush - Lac John une meilleure connaissance de leurs rôles et des habiletés requises dans l'exercice de leur fonction.

3.7.2. Diagnostic organisationnel

Conscients de la nécessité de faire évoluer la communauté et ses institutions, les nouveaux élus en poste se sont fixés comme ligne de conduite d'être les plus transparents possibles en ce qui concerne le développement de la communauté et intègrent le rôle consultatif de la population dans le maximum de leurs prises de décisions. Le secteur politique et la structure administrative ont mis en place des bases sur leurs moyens de mieux communiquer, de mieux interagir, d'affirmer leur présence sur le territoire et sont en voie d'adopter de nombreuses politiques

permettant d'asseoir des règles plus claires de fonctionnement. Dans cette mouvance, le Conseil a décidé de saisir l'exercice du diagnostic organisationnel comme une chance d'examiner les meilleures façons de faire face au changement qui se met en place et de prendre cette occasion pour pouvoir préciser la démarche suivie par le Conseil.

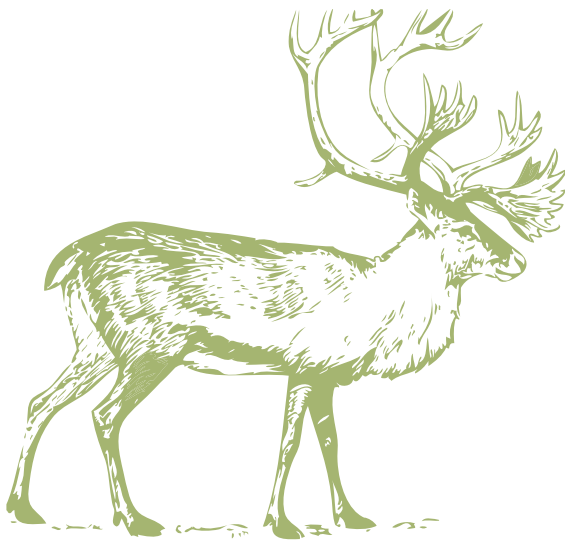
3.8 FORMATION POUR LA CDEPNQL



Le 21 mars 2017 se déroulait une formation sur la reddition de comptes auprès des gestionnaires des organisations des Premières Nations du Québec. D'une durée de 6 heures, la formation visait à :

- ◆ Identifier les éléments relatifs à la reddition de comptes
- ◆ Discerner les exigences liées à une entente
- ◆ Développer les outils nécessaires à la reddition de comptes
- ◆ Reconnaître les rôles et responsabilités des intervenants
- ◆ Développer une communication orale efficace







QUATRIÈME PARTIE : BILAN DES ACTIVITÉS DU SECTEUR DU DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

4.1 NOTRE RAISON D'ÊTRE DU SECTEUR

Le secteur du développement communautaire, aussi connu sous le nom des services techniques, a pour mission de soutenir le développement des infrastructures des communautés membres, dans un souci de répondre à leurs besoins distincts et ce, tout en promouvant une conformité aux normes en vigueur.

4.2 PROGRAMMATION DES ACTIVITÉS

Le Conseil tribal Mamuitun, à titre d'organisme offrant des services de soutien aux communautés qui sont dans une démarche d'autonomie, se doit d'emprunter des approches novatrices et proactives pour la proposition de solutions adaptées aux besoins. À cet égard, le secteur du Développement communautaire consacre une large partie du travail à la planification, la



conception, l'assistance à la construction et la réalisation des projets. De plus, il assure l'accompagnement au niveau de la conservation et l'exploitation des actifs et une expertise en environnement. Il s'agit d'un réel engagement qui préconise le partage du savoir-faire de l'organisation auprès des communautés ainsi qu'auprès des partenaires communautaires et institutionnels.

4.2.1 Planification

Ces services touchent :

- ◆ Supervision de la planification communautaire
- ◆ Supervision des études géotechniques et hydrogéologiques
- ◆ Révision des plans d'aménagement, de zonage et d'urbanisme
- ◆ Mise à jour et suivi des projections démographiques
- ◆ Planification des plans directeurs d'infrastructures
- ◆ Planification des plans directeurs de bâtiments publics
- ◆ Préparation des plans pluriannuels d'immobilisations
- ◆ Planification des améliorations en production d'eau potable
- ◆ Planification des améliorations en traitement des eaux usées
- ◆ Planification des améliorations aux réseaux publics et à la voirie
- ◆ Négociation d'ententes de services intercommunautaires

- ◆ Planification des besoins de croissance en installations scolaires
- ◆ Planification des besoins pour les bâtiments communautaires
- ◆ Supervision des études de faisabilité technique et économique
- ◆ Analyse des besoins et établissement de programmes fonctionnels
- ◆ Préparation des échéanciers de projet et estimation des coûts
- ◆ Préparation de termes de référence et de contrats de professionnels
- ◆ Analyse technique des offres de services des consultants
- ◆ Conseils et assistance technique en recherche de financement
- ◆ Assistance technique lors de l'évaluation préalable des projets
- ◆ Expertises visant à corriger des vices ou déficiences
- ◆ Planification des besoins de formation du personnel des bandes.

4.2.2 Conception

Les activités reliées à la conception ont pour rôle d'encadrer la conception à des architectes ou des ingénieurs externes. Le Conseil tribal Mamuitun multiplie ainsi sa capacité d'intervention, tout en assurant le respect de la vision globale du développement des communautés. Les services rendus comprennent :



- ◆ Rédaction de termes de références et évaluation d'offres de services professionnels
- ◆ Coordination des travaux de conception de plans et devis
- ◆ Supervision des consultants concepteurs (architectes et ingénieurs)
- ◆ Contrôle de la qualité visant à assurer la conformité aux normes
- ◆ Validation des estimations de coûts et des échéanciers de réalisation
- ◆ Préparation de plans et devis de petits projets d'infrastructures
- ◆ Préparation de plans et devis pour projets mineurs de bâtiments
- ◆ Plans et devis pour construction et rénovation résidentielle
- ◆ Préparation de documents d'appel d'offres pour construction.

4.2.3 Construction

Les services en construction incluent :

- ◆ Gérance de chantier et direction des travaux
- ◆ Assistance et conseils en gestion de chantier de construction

- ◆ Établissement d'outils de contrôle des coûts de réalisation
- ◆ Inspection de travaux, rapports d'avancement, réunions de chantiers
- ◆ Expertise sur les déficiences et aide à la résolution des litiges
- ◆ Conseils et assistance en administration des marchés
- ◆ Mise en route des installations et assistance initiale à l'opération.

4.2.4 Conservation et exploitation des actifs

Les actions comprennent :

- ◆ Identification et estimation des besoins financiers récurrents pour le fonctionnement et entretien (F&E)
- ◆ Participation à la mise en service de nouvelles installations communautaires
- ◆ Développement, organisation et évaluation fonctionnelle des unités techniques locales
- ◆ Conseils sur le fonctionnement et l'entretien des installations communautaires
- ◆ Hygiène du milieu, protection incendie et mesures d'urgence
- ◆ Planification de l'entretien, conseils techniques et solutions de problèmes d'opération
- ◆ Maintien des inventaires d'actifs, conservation et maintien des archives techniques
- ◆ Plans d'évacuation et consignes de base en cas d'incendie dans un immeuble public
- ◆ Inspection pour évaluer les biens communautaires (Système de Rapports sur la Condition des Biens (SRCB))

4.2.5 Formation

Les activités concernent :

- ◆ Livraison de formation, principalement en SST, espaces clos, réseaux d'aqueduc (P6B), SGE (Interal) et SIMDUT. Le Conseil tribal Mamuitun dispose de formateurs accrédités dans ces disciplines et peut également donner des conseils dans ce domaine
- ◆ Analyse des besoins en formation technique et recherche de fournisseurs
- ◆ Implantation de méthodes et de procédures uniformisées d'exploitation
- ◆ Temps consenti par les employés à leur perfectionnement

4.2.6 Habitation

Le temps consacré à ces activités consiste en :

- ◆ Inspections de construction de logements
- ◆ Organisation des tables régionales innues pour les gestionnaires en habitation (TRIGH)

4.2.7 Environnement

Les services fournis comprennent :

- ◆ Support à la gestion des matières résiduelles et au recyclage
- ◆ Problématique de l'érosion des berges sur la Côte-Nord
- ◆ Identification des problématiques et investigations techniques
- ◆ Vérification environnementale de sites avant-projet
- ◆ Préparation de l'examen environnemental préalable des projets
- ◆ Supervision des interventions de réhabilitation environnementale
- ◆ Conseils techniques sur politiques et règlements environnementaux
- ◆ Recherche, formation et organisation de colloques et conférences
- ◆ Examen environnemental préalable pour le financement AANC et garanties ministérielles.



De façon générale, plusieurs ministères provinciaux et fédéraux peuvent être impliqués dans l'élaboration de projet. Le Conseil tribal Mamuitun peut également s'assurer de la coordination des interventions fédérales et des relations avec les organismes provinciaux.

4.3 PROJETS DES SERVICES TECHNIQUES

En 2016-2017, 67 dossiers projets étaient actifs au 31 mars 2016. Vous trouverez la liste de ceux-ci à l'annexe « C ».

Certains projets se déroulent sur plusieurs années financières. La description des services peut donc comprendre certaines activités réalisées dans des années précédentes ou futures.

Ci-dessous une illustration de nos rôles et mandats dans certains projets typiques qui ont été réalisés au cours de la dernière année. L'éventail de services reste très diversifié.



4.3.1 Planification

Pour l'année 2016-2017, les projets de planification en tant que tels ont porté sur la révision 2016-2021 du plan quinquennal en immobilisations et infrastructures, notamment pour la communauté de Uashat mak Mani-utenam. Le Conseil tribal Mamuitun est également impliqué dans la négociation des ententes de services intercommunautaires entre les bandes et les municipalités voisines. Ce fut le cas pour les communautés de Uashat mak Mani-utenam et d'Essipit.

BÂTIMENTS

Au niveau des bâtiments communautaires, le Conseil tribal Mamuitun a procédé à l'élaboration des termes de références, l'analyse et le suivi des offres de services professionnels concernant une étude géotechnique pour le projet d'agrandissement de l'école Manikanetish et a fait investiguer la condition de l'enveloppe du bâtiment existant.

INFRASTRUCTURES

Le Conseil tribal Mamuitun a également procédé à l'élaboration de termes de référence pour la révision des plans directeurs de la communauté de Uashat mak Mani-utenam et à des essais de pompage sur les puits d'eau potable de Mani-utenam pour la recherche d'une source d'eau.

4.3.2 Conception

BÂTIMENTS

Le Conseil tribal Mamuitun a également été interpellé pour offrir un accompagnement dans le projet d'agrandissement de l'École secondaire Manikanetish et le Musée de Mashteuiatsh.

INFRASTRUCTURES

Le Conseil tribal Mamuitun a aussi entamé la rédaction des termes de références pour l'obtention d'un diagnostic global des eaux usées de Pessamit et accompagne la Première Nation des Pekuakamiulnuatsh pour leur projet de mise aux normes de leur système de traitement des eaux usées.

GRAPHISME

Le Conseil tribal Mamuitun porte une attention particulière à l'image de l'organisation. À cet effet, elle compte sur une ressource qui se penche sur la présentation et la mise à jour de nos documents (dépliants, site WEB, publicité, etc.). Cette façon de faire s'inscrit dans l'approche du Conseil tribal Mamuitun visant à mettre en lumière les connaissances transversales de son personnel au profit de l'efficacité dans la livraison de nos services.

4.3.3 Construction

Les projets en phase construction pour lesquels le Conseil tribal Mamuitun a assumé un rôle d'accompagnement pour l'année 2016-2017 concernent principalement des établissements scolaires. On mentionne notamment :

- ◆ Aménagement d'une cafétéria de l'École secondaire Manikanetish
- ◆ Agrandissement de l'école primaire Johnny Pilot
- ◆ Centre régional d'éducation aux adultes
- ◆ Toiture de l'école primaire et secondaire Kanatamat

4.3.4 Conservation et exploitation des actifs

INSPECTION SRCB

Le Conseil tribal Mamuitun a procédé en 2016-2017 aux inspections SRCB de l'ensemble de ses communautés membres.

INFRASTRUCTURES

Les services municipaux et les travaux d'infrastructures qui reviennent année après année requièrent pour les communautés de se doter de machinerie et d'outillage pour exécuter leurs opérations et donner des services à la population. Le Conseil tribal Mamuitun a notamment été sollicité pour son expertise par la communauté de Uashat mak Mani-utenam pour l'élaboration d'un plan d'entretien préventif pour sa nouvelle flotte de camions à ordures.

Le Conseil tribal Mamuitun accompagne également les Conseils de bande pour rendre conforme leurs installations aux normes de santé et de sécurité, spécifiquement le cadenassage et les espaces clos.

PROTECTION-INCENDIE

Le Conseil tribal Mamuitun a également été mandaté pour distribuer des détecteurs de fumée pour l'ensemble du parc de logements des communautés membres, dans le cadre du programme de protection-incendie.

RÉSEAU INFORMATIQUE

Le personnel des services techniques administre le réseau interne, effectue les mises à jour des logiciels et le rajeunissement des équipements. Le volume de courriels est en hausse constante, permettant l'échange rapide d'informations, de plans et de données avec les divers partenaires. Internet demeure une source privilégiée d'accès à une multitude de sites à contenu technique et réglementaire. Plusieurs partenaires financiers exigent de fournir les rapports par formulaires électroniques. La visioconférence, les logiciels *Skype* et *Team Viewer*, le transfert de photos et les messages textes deviennent des outils supplémentaires de plus en plus présents dans notre quotidien.

En 2016-2017, une étude de besoins sur les technologies de l'information (T.I.) a été réalisée à l'interne pour inventorier le parc informatique et sonder les besoins des employés. Des démarches pour une connexion internet de meilleure qualité ont été entreprises et seront poursuivies, notamment en sollicitant l'accord du Conseil de Pessamit pour se brancher à la fibre optique. Le Conseil tribal Mamuitun a également procédé au remplacement de l'imprimante multi-tâches.



Pour l'année 2017-2018, le Conseil tribal Mamuitun prévoit finaliser la mise à jour du parc informatique, notamment la mise à niveau des postes de travail désuets, le remplacement du serveur informatique, la migration du courriel *Globetrotter* vers le courriel *Exchange* et l'acquisition d'un nouveau système téléphonique hybride.

4.3.4 Formation

PLAN DIRECTEUR DE FORMATION CONTINUE

Après 15 années de livraison du programme par le Conseil tribal Mamuitun, un moratoire a été institué par AANC et le processus est remis en question.

En collaboration avec le secteur du Développement organisationnel, une nouvelle proposition a été déposée auprès d'AANC au printemps 2017 en vue d'élaborer un programme de formation continue pour les services techniques des Premières Nations calqué sur leurs besoins réels et tenant compte des défaillances de l'ancien programme.

ORGANISATION DE CONFÉRENCES

Le Conseil tribal Mamuitun s'implique dans l'organisation de divers conférences et forums, assurant la coordination, la recherche de financement, l'estimation des coûts, la gestion des fonds, la préparation de l'agenda en concertation avec un comité de travail, la coordination de la logistique et le recrutement des conférenciers.

En 2016-2017, une formation en lien avec la gestion des écocentres a été développée en partenariat avec l'Institut de développement durable des Premières Nations du Québec et du Labrador (IDDPNQL).

4.3.5 Habitation

INSPECTIONS LOGEMENTS SCHL ET DE BANDE

Le Conseil tribal Mamuitun effectue l'inspection de la construction, l'examen des plans, les inspections quinquennales et les inspections finales PAREL, à montant forfaitaire pour la SCHL jusqu'au 30 juin 2017.

La SCHL a émis un appel d'offres national pour les services d'inspection. Tous les conseils tribaux du Québec, incluant celui de l'Autorité régionale crie, se sont concertés pour déposer une soumission conjointe coordonnée par le Conseil tribal Mamuitun. La SCHL a toutefois retenu les services de la firme *OZHI First Nations Technical Services* (proposant national). Les modalités de collaboration avec ce dernier et les conseils tribaux sont à définir.

Les inspections de logements de bande financés par AANC sont encore inspectées par le Conseil tribal Mamuitun. Cependant, une entente de service doit être renouvelée entre le Conseil tribal Mamuitun et AANC afin de poursuivre la livraison de ce service. La mise à jour de cette entente permettra de formaliser les modalités de facturation et de reddition de comptes.

GROUPE DE RESSOURCES TECHNIQUES EN HABITATION (GRTH)

En novembre 2015, AANC lançait un appel de proposition pour un projet pilote de GRTH. Ce projet présenté comme une approche novatrice pour le développement de la capacité technique des Premières Nations (PN) dans le domaine de l'habitation a permis aux deux conseils tribaux de se doter d'une ressource qui agirait à titre de formateur itinérant en habitation (FIH). Le Conseil tribal Mamuitun a déposé une offre conjointe avec le Conseil de la Nation Atikamekw (CNA) pour desservir Matimekush et Wemotaci. Le formateur itinérant en habitation (FIH) est entré en fonction en mars 2016. Le mandat pour les communautés de Matimekush et Wemotaci a été reconduit pour l'année 2016-2017. Cinq visites de terrains ont été réalisées à Matimekush. Les coûts annuels sont évalués à 200 000 \$.

Le projet vise à la mise en place des outils pour la gestion et administration des programmes, l'exploitation et maintien des logements et le développement et construction des logements.

BESOINS IDENTIFIÉS

Gestion et administration des programmes :

- Structure organisationnelle locale
- Politique d'octroi aux bénéficiaires
- Gestion des baux et perception des loyers
- Planification budgétaire et la gestion des fonds de remplacement

Exploitation et maintenance des logements :

- Programmes de formation continue
- Entretien planifié et réparations urgentes
- Problèmes de santé, salubrité et sécurité

Développement et construction de logements :

- Planification des développements
- Support technique à la construction et à la rénovation
- Adaptation aux besoins évolutifs de la clientèle



LES ACTIVITÉS PLANIFIÉES	RÉALISÉES ET EN COURS - ANNÉE 1 :
<u>Des rencontres tenues avec les Conseils tribaux, les Directeurs généraux des deux communautés et les employés affectés à la gestion des logements ont permis d'identifier les activités prioritaires suivantes :</u> ■ Révision de la Politique d'habitation ; ■ Mise à jour de la liste des logements qui sont sous-loués ou inoccupés et reprise de possession par le Conseil des logements selon le cas ; ■ Aide à la collecte des loyers et arrérages ; ■ Système d'entretien planifié ; ■ Gestion des dossiers et des inventaires ; ■ Aide à la gestion et à la planification des programmes de rénovation, de planification et d'aménagement communautaire et à la construction résidentielle ; ■ Prévention des incendies et promotion de la santé et sécurité des personnes dans les bâtiments et les logements de la PN ; ■ Mise en valeur et développement des compétences des employés des PN.	■ Visites de certains logements pour formuler les améliorations sur le plan de la sécurité ; ■ Formation du personnel technique et administratif sur le système d'entretien préventif de la Société d'habitation du Québec (SHQ) et de son implantation dans les deux communautés sur un premier échantillon de maisons ; ■ Révision préliminaire pour la mise à jour de la Politique d'habitation de Matimekush ; ■ Création d'un chiffrier pour permettre la mise à jour de la liste des logements qui sont sous-loués ou inoccupés et avoir un aperçu de la collecte des loyers et arrérages ■ Programme de gestion intégré des logements sociaux autochtones (GILSA). À Matimekush, le programme GILSA pourrait entrer en vigueur dès que le lien internet sera adéquat. Une demande de subvention à AANC pourra être effectuée au printemps 2018 ; ■ Programme de sensibilisation des ménages au paiement de leur loyer et à l'entretien des logements.

Pour sa deuxième année, le GRTH poursuivra la mise en place et le suivi des projets pilotes et la production des rapports intérimaires sur leur fonctionnement. Il devra également soutenir les communautés dans la mise en place des nouvelles politiques d'habitation.

TABLE RÉGIONALE INNUE DES GESTIONNAIRES EN HABITATION (TRIGH)

Pour l'année 2016-2017, deux TRIGH ont eu lieu. La première Table a été prise en charge par le Regroupement Mamit Innuat et a eu lieu à Bécancour à l'automne 2016. La deuxième Table a été prise en charge par le Conseil tribal Mamuitun et a eu lieu les 29 et 30 mars dernier à Uashat. La programmation de cette rencontre a été axée sur la réalité des communautés et les aspects pratiques du travail des gestionnaires en habitation. Pour atteindre ces objectifs, plusieurs présentations ont été partagées en lien avec l'inventaire des parcs de logements, les mesures préventives pour contrer la problématique de moisissures dans les logements ainsi que quelques outils pour la gestion du parc de logements (Cogiweb). Par ailleurs, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a fait une présentation sur le Processus d'élaboration d'un plan d'action en habitation. Au-delà des présentations, une large place a été réservée pour le partage des expériences locales et les bonnes pratiques de gestion en matière de logement.

4.3.6 Environnement

Le Conseil tribal Mamuitun offre aux communautés membres un soutien dans le domaine de l'environnement et du développement durable. Les services offerts visent notamment, le support à la gestion des matières résiduelles, la vérification environnementale de sites, la préparation de l'examen environnemental préalable des projets, de conseils techniques sur les politiques et règlements environnementaux et un accompagnement dans les initiatives visant l'adaptation et la résilience aux changements climatiques. Le Conseil tribal Mamuitun peut également assurer la coordination des ministères provinciaux et fédéraux pouvant être impliqués dans l'élaboration de projet pour les communautés membres.

Voici la description de quelques projets qui ont demandé l'implication du Conseil tribal Mamuitun dans ce domaine :

CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET SES ALÉAS

Au cours des dernières années, nous assistons à l'avènement de phénomènes météorologiques inhabituels ayant un impact sur de nombreux aspects de la vie, entre autres, sur la vulnérabilité de nos infrastructures communautaires. À cet égard, le Conseil tribal Mamuitun s'est investi depuis les quinze dernières années dans le développement des outils, compétences et connaissances nécessaires pour s'adapter aux impacts prévus des changements climatiques. Il offre son soutien pour la promotion de l'« Action pour la responsabilisation climatique », notamment par l'éducation, la formation et la sensibilisation du public. Sur le plan technique, le Conseil tribal Mamuitun aide les communautés de Pessamit et Uashat mak Mani-utenam dans la préparation des termes de référence et recherche de financement pour réhabiliter les zones prioritaires d'intervention en lien avec l'érosion.



RECHERCHE ET COLLABORATION COMMUNAUTAIRE DANS LE DOMAINE ENVIRONNEMENTAL

En ce qui concerne le partenariat de recherche, le Conseil tribal Mamuitun accompagne les communautés pour mieux coordonner et encadrer les recherches universitaires et gouvernementales, afin d'assurer des retombées locales réelles et adaptées au milieu. Pour l'année 2017-2018, un nouveau partenariat a été signé avec l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) concernant la résilience côtière. Il vise notamment, l'implication du gouvernement fédéral dans la recherche de solutions qui permettraient d'augmenter la résilience côtière et la capacité d'adaptation des collectivités autochtones côtières en réduisant leur vulnérabilité aux changements climatiques.

Le Conseil tribal Mamuitun mettra également sur le réseautage et les initiatives de collaboration avec les groupes communautaires (Comité Zip, Institut de



développement durable des Premières Nations du Québec et du Labrador (IDDPNQL), Agence Mamu Innu Kaikusseth (AMIK), etc.) pour les dossiers à caractère régional, particulièrement pour les dossiers concernant les changements climatiques.

ÉVALUATION DES MATÉRIAUX POUVANT CONTENIR DE L'AMIANTE ET DE LA PEINTURE POUVANT CONTENIR DU PLOMB

Le Conseil tribal Mamuitun (CTM) a été mandaté par Santé Canada et Agence de la santé publique du Canada pour solliciter des offres de services professionnels auprès de firmes spécialisées afin d'évaluer la présence de contaminants dans les matériaux de plusieurs établissements de santé financés par Santé Canada dans les communautés de Pessamit, Uashat mak Mani-utenam. Le Conseil tribal Mamuitun a pris en charge la supervision des travaux menés par la firme retenue dans le cadre du présent projet. Pour l'année 2017-2018, une évaluation de même nature est programmée pour les centres de santé de Mashteuiatsh, Essipit, Uashat mak Mani-uteman et Matimekush.

CONFORMITÉ AU RÈGLEMENT SUR LES SYSTÈMES DE STOCKAGE DE PRODUITS PÉTROLIERS ET DE PRODUITS APPARENTÉS (RSSPPA)

Le Conseil tribal Mamuitun offre assistance et conseil pour la mise aux normes des installations existantes, en conformité avec le RSSPPA, en ce qui concerne la présence de sols contaminés, les travaux de réhabilitation afin de retirer la contamination résiduelle et le remplacement des équipements (réservoirs et installations connexes).

Cette année, la production et la mise à jour des plans de mesures d'urgence ont été une priorité afin de répondre aux exigences du *Règlement sur les systèmes de stockage de produits pétroliers et de produits apparentés (RSSPPA)*.

4.3.7 Partenariats et réseautage

PROJET DE RECHERCHE COLLABORATIF HABITER LE NORD QUÉBÉCOIS

Le Conseil tribal Mamuitun collabore à ce projet de recherche pour une deuxième année en tant que partenaire. Ce projet de recherche, d'une durée de cinq ans, est réalisé en collaboration avec les chercheurs de l'Université Laval, le CEGEP de Sept-Îles, des chercheurs étrangers, divers musées nationaux et régionaux et des communautés innues et inuit. L'implication du Conseil tribal Mamuitun se traduit par un siège au Comité de gestion, et la participation de ses ressources aux activités qui déroulent au sein du projet. Parmi les activités pour l'année 2016-2017, on recense par exemple :

- ❖ Présentation d'un projet de Design urbain pour l'école Kanatamak, Matimekush, Québec
- ❖ Conférence Inuits Studies (Études inuit), St.John's, Terre-Neuve
- ❖ Présentation d'un Guide d'aide à la décision pour l'aménagement des communautés innues (www.innuassia-um.org), lors de Rencontre régionale en habitation de l'APNQL, Bécancour, Québec

- 
- ◆ Atelier sur l'habitation solidaire Uashat-Salluit, Québec, Québec
 - ◆ Atelier sur des projets concernant l'habitation et le plan directeur du village, Inukjuak, Québec

4.3.8 Réseautage des Conseils tribaux

Les directeurs techniques se rencontrent à l'occasion dans le cadre des réunions des directeurs généraux des Conseils tribaux. Plusieurs initiatives y sont discutées, lesquelles permettraient d'améliorer positivement la gestion des actifs pour chaque communauté. Par ailleurs, un front commun auprès de la SCHL a été déployé pour maintenir les services d'inspection des logements au sein des conseils tribaux. Une démarche de même nature a été faite auprès d'AANC pour les services de formation itinérante en eau potable et eaux usées.

4.3.9 Responsabilité professionnelle

Les Services techniques disposent d'une protection pour la responsabilité professionnelle, pour toutes les activités de conseils incluant la conception de projets mineurs. Dans le cas de projets majeurs, le recours à des firmes professionnelles fait en sorte que la responsabilité professionnelle qui découle de leurs actes leur revient, via les mandats qui leur sont octroyés.

Le Conseil tribal Mamuitun dispose d'une résolution du conseil d'administration couvrant les professionnels contre toute poursuite éventuelle de la part d'un tiers, incluant la défense juridique, les déductibles et les compensations financières versées au réclamant, en conformité avec les exigences des ordres professionnels respectifs. Cette couverture est effective pour une période de cinq (5) ans après le départ d'un employé. Ceci couvre les dépenses et honoraires (ou salaires) advenant un procès éventuel auquel un employé déjà parti serait assigné comme témoin.

4.3.10 Financement

RÉSULTATS FINANCIERS 2016-2017

Depuis 1992, le budget alloué par Affaires Autochtones et du Nord Canada (AANC) pour le développement communautaire est de 275 000 \$. En juillet 2016 ce dernier a bénéficié d'un montant supplémentaire de 41 250 \$ totalisant ainsi la contribution d'AANC à 316 250 \$.

Un financement supplémentaire non-récurrent d'un montant de 118 328\$ a été octroyé afin d'augmenter la capacité d'embauche de ressources techniques professionnelles. À cet effet, on peut mentionner l'ajout d'un technicien en architecture au mois de juin 2016 ainsi qu'une ingénieure qui a débuté en septembre 2016. On peut également souligner le départ à la retraite du directeur des services techniques au 31 mars 2017.

Depuis l'année 2015-2016, s'ajoute le financement offert pour le projet pilote de Formateur itinérant en habitation (FIH), dont le financement a été confirmé jusqu'en 2017-2018. Pour l'année 2016-2017, AANC a confirmé sa participation financière d'un montant de 157 551 \$.



Comparativement à l'année précédente, 2016-2017 démontre des résultats positifs. Ceci est majoritairement dû à l'obtention de financement supplémentaire d'AANC (support technique) ainsi qu'à la rentabilité de certains projets non-financés. Ce surplus est aussi occasionné par une affectation plus importante des ressources internes sur des projets qui autrefois auraient été octroyés à l'externe.

SERVICES FINANÇABLES

La valeur des services rendus aux clients par le personnel permanent du Conseil tribal Mamuitun totalise près de 649 000 \$ en honoraires internes. Ceci exclut les stagiaires et tous les débours, y compris les mandats confiés en sous-traitance à des consultants ou les salaires des contractuels.

SERVICES FACTURABLES

Le Conseil tribal Mamuitun peut, si le personnel est disponible, offrir des services qui dépassent le cadre des services financés par AANC. Ce sont ce qu'on appelle des services facturables. Il s'agit, par exemple, de projets qui concernent des actifs communautaires non enregistrés dans le système de registre des biens de AANC ou qui sont des biens appartenant à des entités ou entreprises associées aux communautés membres. Le Conseil tribal Mamuitun peut également offrir ses services à d'autres conseils tribaux et organismes gouvernementaux.

Pour l'année 2016-2017, les projets facturés pour des mandats réalisés qui dépassent le cadre des services financés par AANC totalisent 294 809 \$.

4.3.11 Orientations 2017-2018

L'année 2017-2018 s'annonce toujours positive puisque plusieurs projets facturables sont déjà confirmés, notamment un prêt de services pour le SRCB du Regroupement Mamit Innuat, l'accompagnement technique de la réfection complète du musée de Mashteuiatsh, le suivi technique du barrage Franquelin à la pourvoirie du Lac des Îles et l'avant-projet de réfection du garage municipal de Uashat. De plus, AANC a confirmé une augmentation récurrente de 15 % (41 250 \$) pour le budget de base des Services communautaires. L'embellie du budget d'investissement fédéral apportera aussi du volume d'affaires (inspection résidentielle et dans le domaine de l'environnement).

Pour l'inspection des logements, des pourparlers sont en cours pour agir à titre de sous-traitant auprès du proposant national pour coordonner les services d'inspection pour la région du Québec au nom des autres conseils tribaux du Québec. Le Conseil tribal Mamuitun poursuit toutefois ses démarches pour redevenir l'organisme responsable des inspections pour ses communautés membres, mais continue de répondre aux demandes de la SCHL, en attendant le dénouement du dossier.

Depuis le départ à la retraite du directeur des services techniques au 31 mars 2017, l'organisation prône une approche matricielle et collaborative pour mener à bien les projets qui lui sont confiés. Pour favoriser le transfert efficient de compétences et de connaissances, un décloisonnement dans la gestion de dossiers est encouragé

afin de favoriser la collaboration multidisciplinaire. Par ailleurs, le départ à la retraite du technicien en fonctionnement et en entretien est prévu pour septembre 2017, après 20 ans de services pour le Conseil tribal Mamuitun. L'embauche d'une nouvelle ressource à titre de technicien en génie municipal est en cours.

De façon globale, les activités de planification récurrente (annuelle, triennale et quinquennale) consomment une portion toujours importante du temps. Beaucoup d'efforts seront consentis au niveau des Systèmes de gestion de l'entretien (SGE manuel, Interat et autres) pour les systèmes d'eau potable et d'eaux usées, les plans de gestion de l'entretien des écoles et des bâtiments communautaires : suivi des coûts, planification du travail, suivi des échéanciers, contrôle de qualité. Le Conseil tribal Mamuitun contribuera encore à la réhabilitation d'infrastructures, à la modification d'édifices et à la construction de bâtiments communautaires et commerciaux, à titre de conseiller à la conception, de coordonnateur ou de gestionnaire. Il s'impliquera au niveau du fonctionnement et entretien des installations, de la résolution des problèmes opérationnels, de l'assistance à la construction de maisons et à la préparation des études environnementales.

Finalement, les besoins exprimés et les services requis de la part des communautés membres sont de plus en plus complexes et diversifiés en raison de la croissance des actifs, des capacités techniques plus élevées du personnel local et des exigences réglementaires

de plus en plus élevées. Il s'agit d'un défi très encourageant pour la relève. À cet égard, le Conseil tribal Mamuitun envisage une approche d'accompagnement de nature attentionnée et proactive pour la livraison de nos services auprès des communautés membres. Celle-ci se traduirait notamment, par l'utilisation de canaux de communication efficaces, une présence soutenue sur le terrain, une reddition de comptes constante sur les engagements et un suivi conciliant entre les besoins exprimés et le déploiement des actions sur le terrain. En somme, il s'agit d'une proposition structurante en ce qui concerne l'identification des besoins, la proposition de solutions innovantes, la recherche de financement et un retour auprès des communautés pour évaluer leur satisfaction à l'égard de la livraison des services du Conseil tribal Mamuitun.





QUINQUIÈME PARTIE : PRINCIPALES ACTIVITÉS RÉALISÉES DANS LES DOSSIERS DE REVENDICATIONS PARTICULIÈRES EN 2016-2017

PREMIÈRE NATION DES INNUS DE PESSAMIT:

Perte de 7,600 acres de terre:

Gestion de la licence # 160:

Dans ces deux dossiers, la PN a obtenu que le Canada dépose une nouvelle offre bonifiée pour régler ces deux dossiers. La PN a accepté cette nouvelle offre et a organisé la tenue d'un référendum auprès des membres pour juin 2017.

Permis de pêche dans la rivière Betsiamites accordé en 1864 :

Dans ce dossier, les recherches historiques en archives se sont poursuivies. Le consultant devrait déposer une chronologie des événements au cours de l'été 2017. Une analyse juridique devrait suivre.

PREMIÈRE NATION DES PEKUAKAMULNUATSH:

Inondation vers 1926:

Dans ce dossier, la PN a décidé de soumettre la revendication au Tribunal des Revendications particulières (TRP) en juillet 2016. Des travaux de recherches historiques et légales ont été réalisés en vue d'obtenir des expertises pour des audiences sur la validité et les compensations.

Ancienne réserve de Péribonka:

Dans ce dossier, des activités de recherches historiques ont été réactivées pour évaluer la pertinence d'une revendication particulière.

PREMIÈRE NATION DES INNUS DE UASHAT MAK MANI-UTENAM:

Lots du Rang 2 (cession 1925) à Uashat:

Dans ce dossier, la PN a soumis la revendication au TRP. Les travaux de préparation des expertises ont débuté et se poursuivent en 2017-2018.

Route et Pont de la 138 à Uashat:

Dans ce dossier déposé au TRP, les parties ont convenu d'une suspension de la procédure en attendant d'obtenir des informations supplémentaires.

Bail de la CBH à Mani-Utenam (1972):

Dans ce dossier, des recherches additionnelles ont été effectuées pour répondre aux critères de la norme minimale et la revendication a été officiellement reçue par la ministre le 15 mars 2017.

Lot 6 du 1er rang à Uashat:

Dans ce dossier, des recherches historiques ont été effectuées par un consultant, incluant les lots 4 et 5-1. Ces recherches se poursuivent en 2017-2018, ainsi qu'une analyse juridique.

Lots B, C, D et E de Uashat:

Dans ce dossier, des travaux de recherches historiques ont été réalisés par un consultant, ainsi qu'une analyse juridique a été commencée. Un projet d'argumentaire juridique a également été préparé de façon préliminaire. Ces travaux se poursuivront en 2017-2018.

PREMIÈRE NATION DES INNUS ESSIPIT

Création de la réserve (1892):

Dans ce dossier déposé au Tribunal des revendications particulières, les audiences sur les expertises ont eu lieu en septembre 2016 et les plaidoiries en octobre 2016. La juge Mainville du TRP a ensuite jugé que la revendication est valide en janvier 2017. Suite à cette décision, les travaux qui ont débuté ont porté sur la préparation des expertises en vue d'établir la compensation financière à la PN.

Chemin de la réserve (cession 1904):

Dans ce dossier, les conseillers juridiques de la PN ont effectué une analyse pour évaluer la revendication particulière rejetée par le Canada.

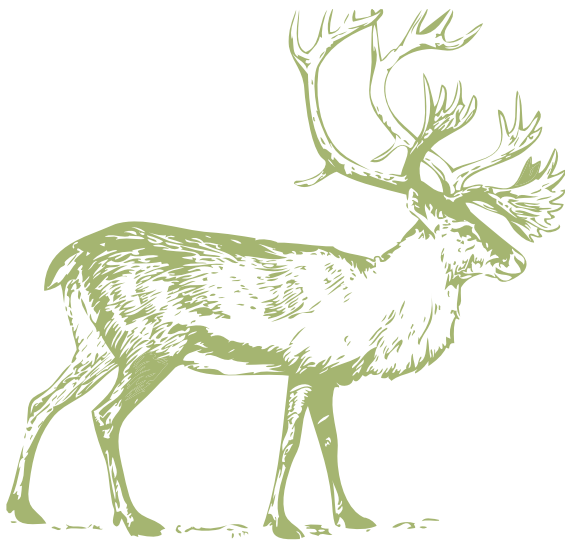
Denis Brassard



ANNEXE A : ÉTATS FINANCIERS SOMMAIRES 2016-2017

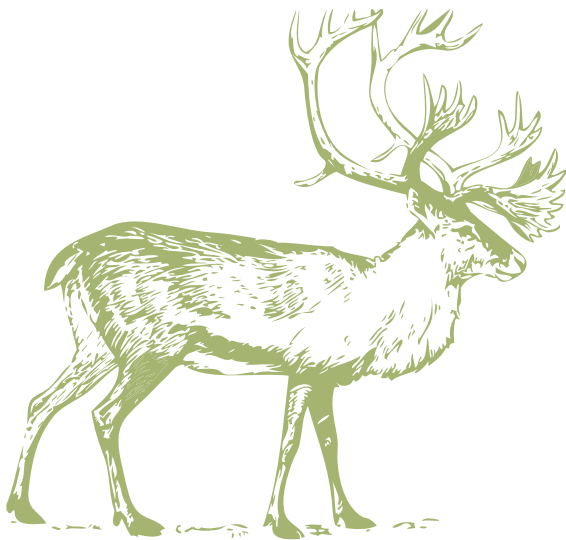
**ANNEXE B : REVENDICATIONS PARTICULIÈRES - ÉTAT
D'AVANCEMENT DES DOSSIERS 2016-2017**

**ANNEXE C : SERVICES TECHNIQUES –PRINCIPAUX PROJETS
2016 -2017**





ANNEXE A : ÉTATS FINANCIERS SOMMAIRES 2016-2017



MALLETTE

Société de
comptables professionnels agréés

CONSEIL TRIBAL MAMUITUN

États financiers
Au 31 mars 2017

Accompagnés du rapport
de l'auditeur indépendant

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

Aux membres du
Conseil Tribal Mamuitun,

Nous avons effectué l'audit des états financiers ci-joints du CONSEIL TRIBAL MAMUITUN, qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2017 et les états des résultats, de la variation des actifs financiers nets et des flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives.

Responsabilité de la direction pour les états financiers

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

Responsabilité de l'auditeur

Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de notre audit. Nous avons effectué notre audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que nous nous conformions aux règles de déontologie et que nous planifiions et réalisions l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en oeuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne du Conseil Tribal portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers 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 du Conseil Tribal. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Fondement de la réserve

Le Conseil Tribal passe ses immobilisations en charges et inscrit ce montant au titre d'amortissement. En 2017, la dépense d'amortissement de l'équipement représentait 43 242 \$ (2016 - 15 421 \$) alors que les immobilisations passées en charges et inscrites en amortissement étaient de 25 000 \$ (2016 - 1 148\$). La dépense d'amortissement et l'insuffisance des produits sur les charges sont donc sous-évalués de 18 242 \$ (2016 - 14 273 \$).

Opinion avec réserve

À notre avis, à l'exception des incidences du problème décrit dans le paragraphe "Fondement de l'opinion avec réserve" les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière du Conseil Tribal Mamuitun au 31 mars 2017, ainsi que des résultats de ses activités, de la variation des actifs financiers nets et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Observation

Le budget a été préparé par le Conseil sur la base d'hypothèses comptables et financières, par conséquent, nous n'exprimons pas d'opinion sur le budget.

Mallette S.E.N.C.R.L. ¹

Mallette S.E.N.C.R.L.
Société de comptables professionnels agréés

Baie-Comeau, Canada
Le 20 juillet 2017

¹ CPA auditrice, CA, permis de comptabilité publique n° 105323

CONSEIL TRIBAL MAMUITUN

ÉTAT DES RÉSULTATS

Pour l'exercice terminé le 31 mars

								2017	2016 (retraité) Excédent (déficit)
CONTRIBUTIONS PRÉÉTABLIES (C.P.) AANC									
Aviseurs	62 541 \$	Fonds inutilisés (44 268) \$	Revenus Bande	- \$	Autres	Total	Dépenses	Excédent (déficit)	- \$
Services facturables - projets	167 738	-	-	-	5 436 \$	23 709 \$	23 709 \$	-	-
Revendication particulière	77 160	-	-	-	25 000	192 738	191 542	1 196	-
Administration	29 170	-	-	-	-	77 160	77 160	-	-
Aviseurs	29 170	-	-	-	-	29 170	29 170	-	-
Services techniques - Fonctionnement	36 463	-	-	-	-	29 170	29 170	-	-
					-	36 463	36 463	-	-
TOTAL - CONTRIBUTIONS PRÉÉTABLIES	402 242	(44 268)	-	-	30 436	388 410	387 214	1 196	-
CONTRIBUTIONS FIXES (C.F.)									
Administration	254 903	-	23 635	-	30 959	309 497	314 785	(5 288)	(24 685)
Services techniques									
Fonctionnement	322 379	(85 871)	-	-	-	236 508	236 508	-	(101 575)
Services facturables - projets	275 879	8 442	-	-	-	284 321	284 321	-	-
Aviseurs	254 903	(13 716)	-	-	-	241 187	241 187	-	(24 503)
Aviseurs-projets	201 240	23 509	-	-	-	224 749	224 749	-	-
TOTAL - CONTRIBUTIONS FIXES	1 309 304	(67 636)	23 635	-	30 959	1 296 262	1 301 550	(5 288)	(150 763)
TOTAL DES C.P. et C.F. SERVICES FACTURABLES									
	1 711 546	(111 904)	23 635	61 395	1 684 672	1 688 764	(4 092)	(150 763)	
	-	-	256 332	58 625	314 957	237 813	77 144	51 253	
SERVICES FACTURABLES	1 711 546	(111 904)	279 967	120 020	1 999 629	1 926 577	73 052	(99 510)	
	-	-	-	8 667	8 667	6 413	2 254	-	
EXCÉDENT (DÉFICIT)	1 711 546 \$	(111 904) \$	279 967 \$	128 687 \$	2 008 296 \$	1 932 990 \$	75 306 \$	(99 510) \$	

CONSEIL TRIBAL MAMUITUN

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE

Au 31 mars

2017

2016
(retraité)

ACTIFS

ACTIFS FINANCIERS

Encaisse	442 307 \$	427 408 \$
Dépôts à terme, 0.9 %	360 337	357 180
Débiteurs - AANC	131 989	67 202
Débiteurs - Communautés	229 403	211 285
Débiteurs - autres	102 422	93 880
	1 266 458	1 156 955

PASSIFS

Créditeurs	322 514 \$	254 500 \$
Créditeurs - communautés	30 146	31 188
Contributions reportées	197 787	106 196
Provision - indemnités de départ	128 828	80 976
	679 275	472 860

ACTIFS FINANCIERS NETS

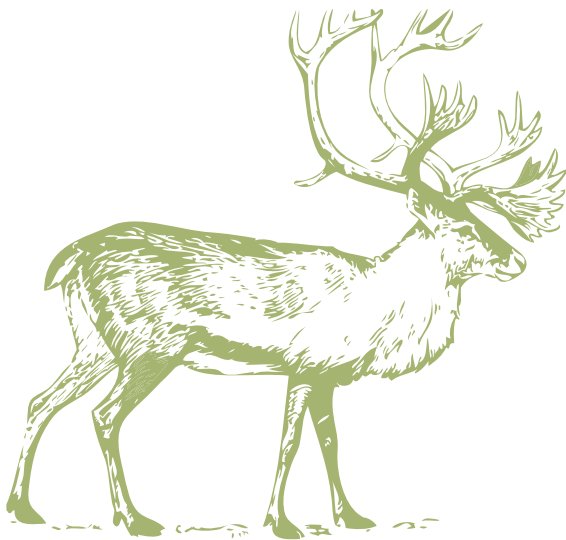
587 183 684 095

ACTIFS NON FINANCIERS

Immobilisations corporelles	261 340	284 778
-----------------------------	---------	---------

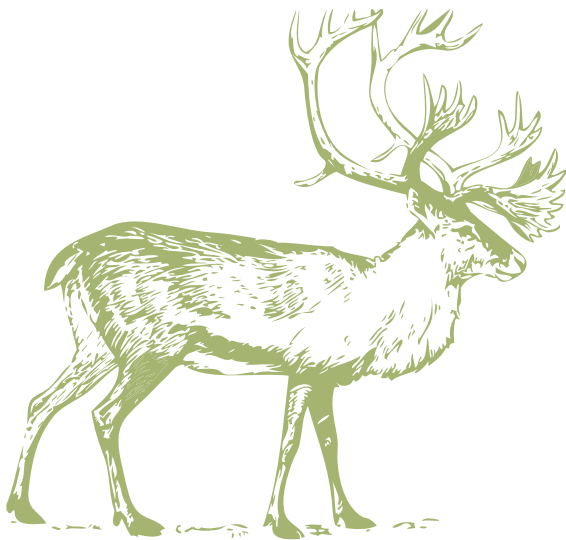
AVOIR DES MEMBRES

848 523 \$ 968 873 \$





**ANNEXE B : REVENDICATIONS PARTICULIÈRES - ÉTAT
D'AVANCEMENT DES DOSSIERS 2016-2017**



**État d'avancement des dossiers de revendications particulières
pour les bandes représentées
par le Conseil tribal Mamuitun
- 1er avril 2016 au 31 mars 2017 -**

Revendications de Pessamit	Recherches		Rédaction de la revendication	Dépôt au fédéral; bande attend réponse	Réponse du fédéral	Négociation commencée	Entente conclue	Dossier « fermé »
	actives	en suspens						
▪ Ligne # 1								X ¹
▪ Ligne télégraphique							X ²	
▪ Lignes # 2, # 3 et # 4							X ²	
▪ Perte de 7,900 acres de terres						X ³		
▪ Coupes illégales de bois (1888)					X ⁴			
▪ Pont de rivière Betsiamites et Route 138						X ⁵		
▪ Ilets-Jérémie					X ⁶			
▪ Marchands eurocanadiens							X ⁷	
▪ Empiètements et exploitation forestière					X ⁸			
▪ Cession du bois de 1918					X ⁹			
▪ Terrain de l'Anse des Aulnes					X ¹⁰			

¹ Revendication rejetée par le Canada (octobre 1996).

² Acceptation partielle de la revendication par le Canada et négociation d'une entente de compensation (octobre 1998).

³ Acceptation partielle de la revendication par le Canada (octobre 2008); projet d'entente rejeté par référendum (février 2009); le Canada a présenté une nouvelle offre au Conseil de bande en octobre 2013; le Conseil de bande a accepté l'offre du Canada en juin 2014; entente rejetée par référendum tenu en octobre 2015; nouvelle offre du Canada à la bande en décembre 2016 et acceptation par la bande en vue d'un nouveau référendum en 2017.

⁴ Revendication rejetée par le Canada (avril 1999).

⁵ Négociation inactive (octobre 2008), dossier fermé par le Canada (décembre 2010); discussions informelles entre le Canada et la bande (2011) mais sans résultats.

⁶ Revendication rejetée par le Canada (août 2009).

⁷ Acceptation partielle de la revendication par le Canada et négociation d'une entente de compensation (mars 2012).

⁸ Revendication rejetée par le Canada (juin 2011).

⁹ Revendication rejetée par le Canada (octobre 2010).

¹⁰ Revendication rejetée par le Canada (mai 2011).

Revendications de Pessamit (suite)	Recherches		Rédaction de la revendication	Dépôt au fédéral; bande attend réponse	Réponse du fédéral	Négociation commencée	Entente conclue	Dossier « fermé »
	actives	en suspens						
▪ Cession de terrains de 1923					X ¹¹			
▪ Utilisation de terrains par le clergé					X ¹²			
▪ Gestion du bail de location # 188							X ¹³	
▪ Gestion de la licence # 160						X ¹⁴		
▪ Cession et vente du bois de 1889					X ¹⁵			
▪ Permis de pêche dans la rivière Betsiamites accordé en 1864	X ¹⁶							

NOTE : LES DÉCISIONS ET ACTIVITÉS SURVENUES DEPUIS LE 1^{er} AVRIL 2017 NE SONT PAS INDIQUÉES DANS LE PRÉSENT DOCUMENT.

¹¹ Revendication rejetée par le Canada (mars 2011).

¹² Revendication rejetée par le Canada (mai 2011).

¹³ Acceptation partielle de la revendication par le Canada et négociation d'une entente de compensation (mars 2012).

¹⁴ Acceptation partielle de la revendication par le Canada (décembre 2011); négociation d'une entente (mai 2012); le Canada a présenté une offre au Conseil de bande en octobre 2013; le Conseil de bande a accepté l'offre du Canada en juin 2014; entente rejetée par référendum en octobre 2015; nouvelle offre du Canada à la bande en décembre 2016 et acceptation par la bande en vue d'un nouveau référendum en 2017.

¹⁵ Revendication rejetée par le Canada (juillet 2010).

¹⁶ Nouvelle revendication particulière en préparation.

Revendications de Mashteuiatsh	Recherches		Rédaction de la revendication	Dépôt au fédéral; bande attend réponse	Réponse du fédéral	Négociation commencée	Entente conclue	Dossier « fermé »
	actives	en suspens						
▪ Cession de 1869							X ¹⁷	
▪ Cession de 1895							X ¹⁷	
▪ Rang IX							X ¹⁷	
▪ Route 169							X ¹⁷	
▪ Inondation vers 1926					X ¹⁸			
▪ Terrain de la HBC							X ¹⁹	
▪ Agent Donohue (1899-1903)							X ²⁰	
▪ Ancienne réserve Métabetchouan					X ²¹			
▪ Bois coupé par W. Price (1856-74)					X ²²			
▪ Chemin de fer					X ²³			
▪ Terrains utilisés par les Oblats							X ²⁴	

¹⁷ Acceptation partielle de la revendication par le Canada et négociation d'une entente de compensation (mars 2000).

¹⁸ Acceptation partielle de la revendication par le Canada (janvier 2013); Pekuakamiulnuatsh Takuhikan a soumis le dossier au Tribunal des revendications particulières (juillet 2016).

¹⁹ Acceptation partielle de la revendication par le Canada (mars 2010) et négociation d'une entente de compensation (août 2012).

²⁰ Acceptation partielle de la revendication par le Canada (mars 2010) et négociation d'une entente de compensation (août 2012).

²¹ Revendication rejetée par le Canada (novembre 2010).

²² Revendication rejetée par le Canada (mai 2011).

²³ Acceptation partielle de la revendication par le Canada (juin 2011); Pekuakamiulnuatsh Takuhikan a refusé de négocier sur la base offerte par le Canada (mai 2012).

²⁴ Acceptation partielle de la revendication par le Canada (mars 2010); négociation d'une entente de compensation et ratification par référendum (novembre 2012).

Revendications de Mashteuiatsh (suite)	Recherches		Rédaction de la revendication	Dépôt au fédéral; bande attend réponse	Réponse du fédéral	Négociation commencée	Entente conclue	Dossier « fermé »
	actives	en suspens						
▪ Moulin McLaren (lot 25)					X ²⁵			
▪ Gestion du lot 14 du rang A					X ²⁴			
▪ Droits de passage des lignes électriques					X ²⁴			
▪ Gestion des baux de location					X ²⁴			
▪ Droits de passage du chemin principal					X ²⁶			
▪ Terrain de l'ancienne église anglicane		X						
▪ Commerçants eurocanadiens (1900-1932)				X ²⁷				
▪ Ancienne réserve de Péribonka		X						

NOTE : LES DÉCISIONS ET ACTIVITÉS SURVENUES DEPUIS LE 1^{er} AVRIL 2017 NE SONT PAS INDIQUÉES DANS LE PRÉSENT DOCUMENT.

²⁵ Revendication rejetée par le Canada (mai 2012)

²⁶ Revendication rejetée par le Canada (août 2012)

²⁷ Revendication déposée à Pekuakamiulnuatsh Takuhikan (décembre 2013) et soumise au Canada (juin 2014); le Canada a demandé des informations supplémentaires pour répondre à la norme minimale (décembre 2014); le Canada a déclaré que la revendication respecte la norme minimale (février 2016).

Revendications de Uashat mak Mani-Utenam	Recherches		Rédaction de la revendication	Dépôt au fédéral; bande attend réponse	Réponse du fédéral	Négociation commencée	Entente conclue	Dossier « fermé »
	actives	en suspens						
▪ Réserve de Uashat entre 1879 et 1906					X ²⁸			
▪ Réserve de Uashat en 1906					X ²⁹			
▪ Lots du Rang 2 (cession 1925) à Uashat					X ³⁰			
▪ Route et Pont de la 138 à Uashat					X ³¹			
▪ Lot 6 du 1 ^{er} Rang à Uashat	X				X ³²			
▪ Bail de la CBH à Mani-Utenam (1952)					X ³³			
▪ Route 138 à Mani-Utenam					X ³⁴			
▪ Servitudes de 1976				X ³⁵				
▪ Lots B, C, D et E de Uashat			X					
▪ Bail de la CBH à Mani-Utenam (1973)				X ³⁶				

NOTE : LES DÉCISIONS ET ACTIVITÉS SURVENUES DEPUIS LE 1^{er} AVRIL 2017 NE SONT PAS INDIQUÉES DANS LE PRÉSENT DOCUMENT.

²⁸ Revendication rejetée par le Canada (novembre 1999).

²⁹ Revendication rejetée par le Canada (juillet 2009).

³⁰ Revendication examinée par le Canada (octobre 2012); ITUM a déposé une Déclaration de revendication auprès du Tribunal des revendications particulières (SCT-2003-13, 14 février 2014).

³¹ Revendication rejetée par le Canada (février 2012); ITUM a déposé une Déclaration de revendication auprès du Tribunal des revendications particulières (SCT-2002-13, 14 février 2014), mais la procédure a ensuite été suspendue (novembre 2014).

³² Revendication rejetée par le Canada (novembre 1994).

³³ Revendication rejetée par le Canada (août 2012).

³⁴ Revendication rejetée par le Canada (juillet 2013).

³⁵ Revendication soumise à la DGRP (novembre 2014).

³⁶ Revendication soumise à la DGRP (mars 2017).

Revendications d'Essipit	Recherches		Rédaction de la revendication	Dépôt au fédéral; bande attend réponse	Réponse du fédéral	Négociation commencée	Entente conclue	Dossier « fermé »
	actives	en suspens						
▪ Création de la réserve (1892)					X ³⁷			
▪ Chemin de la réserve (cession 1904)					X ³⁸			
▪ Lignes électriques et téléphoniques		X						

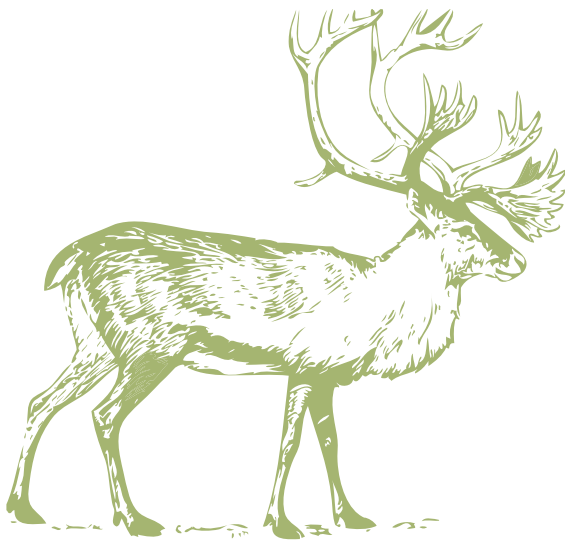
NOTE : LES DÉCISIONS ET ACTIVITÉS SURVENUES DEPUIS LE 1^{er} AVRIL 2017 NE SONT PAS INDIQUÉES DANS LE PRÉSENT DOCUMENT.

³⁷ Revendication rejetée par le Canada (octobre 2012); le Conseil des Innus Essipit a déposé une Déclaration de revendication auprès du Tribunal des revendications particulières (SCT-2001-13, 19 novembre 2013); les audiences ont eu lieu pour les expertises et pour les plaidoiries (septembre et octobre 2016); la juge Mainville du TRP a jugé que la revendication est valide (janvier 2017).

³⁸ Revendication considérée déposée au Canada (janvier 2012); revendication rejetée par le Canada (octobre 2014); une analyse juridique de la revendication a été effectuée.



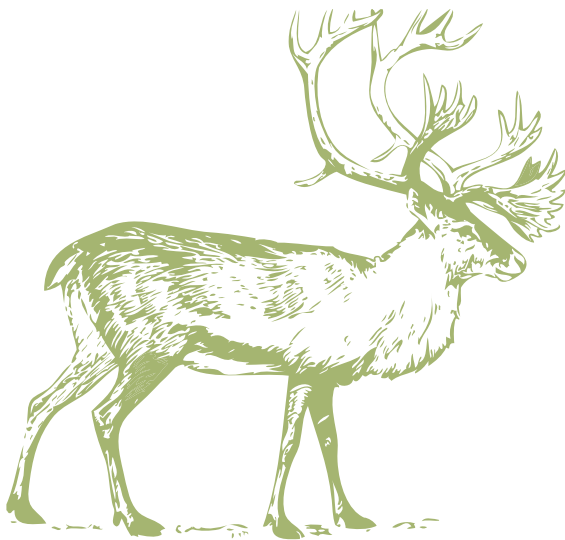
ANNEXE C : SERVICES TECHNIQUES –PRINCIPAUX PROJETS 2016 -2017



LISTE DES PROJETS - SERVICES TECHNIQUES			
NO PROJET	NO BANDE	COMMUNAUTÉ	TITRE
76704	76	MASHTEUATSH	DÉPOTS EN TRANCHÉES
76705	76	MASHTEUATSH	MUSÉE AMÉRINDIEN
76806	76	MASHTEUATSH	FORMATION SST 076
76833	76	MASHTEUATSH	ÉTANGS AÉRÉS (VIDANGE & CAPACITÉ D'AÉRATION)
76451	76	MASHTEUATSH	CADENASSAGE
76552	76	MASHTEUATSH	CONCIERGERIE
76553	76	MASHTEUATSH	SIMDUT
76554	76	MASHTEUATSH	FORMATION P6B
80204	80	UASHAT-MALIO	TRAITEMENT EAUX USÉES MALIO.
80804	80	UASHAT-MALIO	FORMATION SST 080
80001	80	UASHAT-MALIO	PLANIFICATION IMMOBILISATIONS
80328	80	UASHAT-MALIO	PLANS DIRECTEURS INFRAS
80626	80	UASHAT-MALIO	ENTENTES MUNICIPALES
80831	80	UASHAT-MALIO	EAU POTABLE MALIOTENAM
80125	80	UASHAT-MALIO	ÉROSION UASHAT
80451	80	UASHAT-MALIO	CENTRE MULTIFONCTIONNEL CRÉA
80551	80	UASHAT-MALIO	CADENASSAGE
80611	80	UASHAT-MALIO	PROGRAMME D'ENTRETIEN PRÉVENTIF - MACHINERIE LOURDE
80651	80	UASHAT-MALIO	AGRANDISSEMENT MANIKANETISH
80652	80	UASHAT-MALIO	AGRANDISSEMENT JOHNNY PILOT
80653	80	UASHAT-MALIO	AGRANDISSEMENT TSHISHTESHINU
80654	80	UASHAT-MALIO	SUPPORT AU DIRECTEUR TECHNIQUE
80702	80	UASHAT-MALIO	RÉFECTION GARAGE MUNICIPAL - UASHAT
80703	80	UASHAT-MALIO	REMPLACEMENT SYSTÈME DE RÉFRIGÉRATION - ARENA MARIO VOLLANT
85709	85	PESSAMIT	PROJET DE RECYCLAGE
85810	85	PESSAMIT	PLAN DIRECTEUR INFRASTRUCTURES
85726	85	PESSAMIT	SENSIBILISATION DES CUEILLEURS PROTECTION DES BATTURES
85927	85	PESSAMIT	MISE EN VALEUR ET LA PROTECTION DE L'ESTUAIRE ET DE LA RIVIÈRE BETSIAMITES
85452	85	PESSAMIT	PGMR
85652	85	PESSAMIT	TRAITEMENT EAUX USÉES
86203	86	ESSIPIT	TRAITEMENT EAUX USÉES
86701	86	ESSIPIT	ENTENTE SERVICES MUNICIPAUX
86003	86	ESSIPIT	PLANIFICATION IMMOBILISATIONS
86826	86	ESSIPIT	P G M R
86828	86	ESSIPIT	INTERAL-SGE BÂTIMENTS COMMUNAUTAIRES
86451	86	ESSIPIT	SITE MANAKASHUM
86650	86	ESSIPIT	TRANSFERT CONNAISSANCES F&E
86651	86	ESSIPIT	ÉTUDE CONCIERGERIE
87203	87	MATIMEKUSH - LAC JOHN	INFRASTRUCTURES LAC JOHN
87204	87	MATIMEKUSH - LAC JOHN	TRANSFORMATION ANNEXE ÉCOLE
87301	87	MATIMEKUSH - LAC JOHN	ENFOUISSEMENT SANITAIRE
87503	87	MATIMEKUSH - LAC JOHN	NÉGOCIATION ENTENTE SERV. MUNICIPAUX
87001	87	MATIMEKUSH - LAC JOHN	VENTILATION KANATAMAT
87525	87	MATIMEKUSH - LAC JOHN	PLANIFICATION IMMO
87650	87	MATIMEKUSH - LAC JOHN	APPARTEMENTS SUNNY
87651	87	MATIMEKUSH - LAC JOHN	TOITURE KANATAMAT
89406	99	MAMUITUN	PLANIFICATION URGENCE
89809	99	MAMUITUN	SUPPORT INFORMATIQUE A L'ADMINISTRATION
89906	99	MAMUITUN	Formateurs itinérants
89240	99	MAMUITUN	SOUTIEN EN ENVIRONNEMENT
89241	99	MAMUITUN	Soutien en infographie
89925	99	MAMUITUN	Projet ARUC-Ulaval
89930	99	MAMUITUN	Géorisque côtiers
89028	99	MAMUITUN	MISE EN OEUVRE RSSPPA
89126	99	MAMUITUN	GROUPE DE RESSOURCES TECHNIQUES HABITATION (GRTH)
89357	99	MAMUITUN	TRIGH
89554	99	MAMUITUN	DÉMÉNAGEMENT BUREAUX CTM
89556	99	MAMUITUN	DÉTECTEURS WABANAKI

LISTE DES PROJETS - SERVICES TECHNIQUES			
NO PROJET	NO BANDE	COMMUNAUTÉ	TITRE
89651	99	MAMUITUN	INSPECTIONS SCHL 2016-17
89652	99	MAMUITUN	INSPECTIONS AADNC 2016-17
89654	99	MAMUITUN	ÉVALUATION CONTAMINANTS SANTÉ CANADA
89655	99	MAMUITUN	SRCB MAMUITUN 2016
89656	99	MAMUITUN	INSPECTION REFUGES POUR FEMMES
89657	99	MAMUITUN	SRCB MAMIT INNUAT 2017
89740	99	MAMUITUN	SUPPORT EN GESTION DES TERRES
89741	99	MAMUITUN	INSPECTIONS SCHL 2017-2018
89742	99	MAMUITUN	INSPECTIONS AANC 2017-2018

TOTAL DES PROJETS ACTIFS : 67





RIVIÈRE GEORGES

La rivière George est connue sous plusieurs autres appellations. En inuktitut, elle est Kangisualujjuaq Kuunga, soit « rivière de la très grande baie ». On l'appelle aussi en innu-aimun Mushuau Shipu, « rivière sans arbres ». Chaque printemps, les caribous de la rivière George quittent le centre du Labrador pour se rapprocher de l'est de la baie d'Ungava, puis ils retournent dans le sud à l'automne. Pour les Innus de Matimekush, le caribou est un véritable pilier économique. Il est au Grand Nord ce que le saumon est à la région de l'Atlantique.

44, rue Messek, local 110, Pessamit (Québec), G0H 1B0
Téléphone : 418-567-2295 Télécopieur : 418-567-8528
www.mamuitun.com

Mashteuiatsh Essipit Pessamit Uashat mak Mani-utenam Matimekush-Lac John

