

CONSEIL TRIBAL  
MAMUITUN

CONSEIL TRIBAL MAMUITUN



© OBVHCN

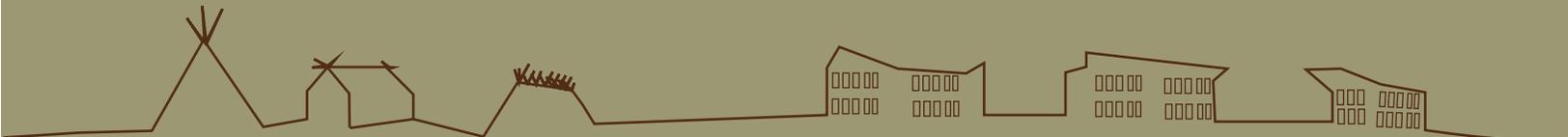
## RAPPORT ANNUEL 2017 - 2018

### ETSHIPI

#### Série : « Nos rivières patrimoniales »

Nana 1664 etashtet pipun, shash anitshenat Papinachois iñnuat nishtuapatamupanat neñu shipuñu anite Essipit ka ishinikatakau Esseigiou. Nana kauapikueshit Charles Arnaud mitshet-tatupipuna ka taht ashit Montagnais iñnua uitamupan kie uiñ, pet utat, anitshenat Papinachois innuat ishinikatamupan neñu shipuñu anite Essipit « Etshipi » essishuemakat « la rivière aux coquilles ». Kie ne ka nanatu-tshisseñitak kassinu iñnu utaitunñu Frank G. Speck ishi-uaiñepan, nana 1931 etashteñit pipunñu, Ecsipiwilnuets, iñnuat ka taht anite shipuñu esha ka tañiti kie ma Ecsibiucibuwilnuts, « iñnuat ka taht anite shipua e tañiti esha ».

Anitshenat Essipiuñnuat ka taht anite shipuñu takuamaitishupan utshashumek<sup>u</sup> e pakassunanut, e matinamatinanut, e mishkutunamatinanut kie ishpiteñitamupan. Kashikat, anitshenat Première Nation innuat Essipit, Essipiuñnuat tshimatapan tshe ishi-pimutetau e takuaitsheht e nuuaitau ueshkat ka aitananut kie ishi-ueueshtauat tshi takuanñit atusseuñu uiauitshiuet e maniteushkat.

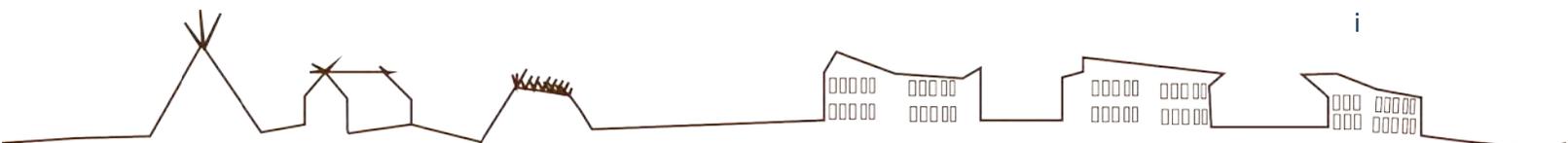




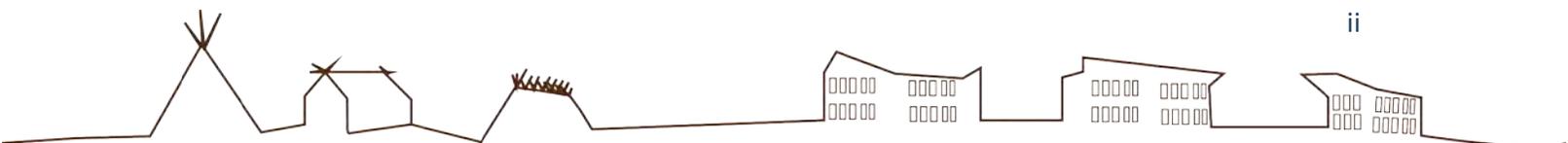


## TABLE DES MATIÈRES

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL	1
INTRODUCTION	4
1. STRUCTURE ORGANISATIONNELLE	5
1.1 LES VALEURS, LA VISION ET LA MISSION DU CTM .....	5
1.2 ORGANIGRAMME.....	7
1.3 CHAMPS D'ACTIVITÉS .....	10
2. 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
3. DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL	16
3.1 QUE FAISONS-NOUS.....	16
3.2 Les activités menées au cours de l'année 2017-2018.....	16
3.2.1 Développement de nouvelles formations- PIFC	17
3.3 REFONTE DE LA STRUCTURE DU SITE WEB DU CTM.....	23
3.4 DÉMARCHES EXPLORATOIRES .....	23
3.4.1 Ateliers pour les RHs et les travaux publics	24
3.4.2 Soutien en gestion financière	26
3.5 DEP en entretien des immeubles et ASP en gestion d'une entreprise de la construction. ....	27
3.5.1 Historique du projet	27
3.5.2 Les résultats obtenus	27
3.5.3 Déroulement des formations	28
3.5.4 Diplomation	28
3.6 INTERVENTIONS À LA DEMANDE .....	28
4. DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE	29
4.1 NOTRE RAISON D'ÊTRE DU SECTEUR.....	29
4.2 PROGRAMMATION DES ACTIVITÉS .....	29



4.2.1	Planification	29
4.2.2	Conception	30
4.2.3	Construction	31
4.2.4	Conservation et exploitation des actifs	31
4.2.5	Formation	32
4.2.6	Habitation	32
4.2.7	Environnement	32
4.3	PROJETS DES SERVICES TECHNIQUES .....	32
4.3.1	Planification	33
4.3.2	Conception	34
4.3.3	Construction	34
4.3.4	Conservation et exploitation des actifs	35
4.3.4	Formation	35
4.3.5	Habitation	36
4.3.6	Environnement	42
4.3.7	Partenariats et réseautage	44
4.3.8	Réseautage des Conseils tribaux	46
4.3.9	Responsabilité professionnelle	46
4.5	Financement.....	47
4.6	Orientations 2018-2019 .....	48
5.	PRINCIPALES ACTIVITÉS RÉALISÉES DANS LES DOSSIERS DE RENDICATIIONS PARTICULIÈRES EN 2017-2018	50
	Annexe A : États financiers sommaire 2017-2018	
	Annexe B : Revendications particulières - État d'avancement des dossiers 2017-2018	
	Annexe C : Services techniques –Principaux projets 2017 -2018	





## MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le temps est venu de vous présenter le bilan des actions et réalisations du Conseil tribal Mamuitun (CTM) pour l'année 2017-2018. C'est avec fierté que ce rapport annuel vous est proposé. Il vous offre un regard clair sur l'avancement des projets et nos contributions au développement des communautés membres.

*Une mission au cœur d'une gestion évolutive*

Au cœur d'une démarche d'appropriation de notre nouvelle structure organisationnelle basée sur

la responsabilisation et la collaboration, les assises des actions menées par les ressources du CTM demeurent ancrées dans sa mission et restent étroitement rattachées aux valeurs essentielles de l'organisation.

La recherche d'amélioration concernant le fonctionnement interne des opérations, suite aux changements effectués au cours de deux dernières années, est toujours constante. L'équipe du CTM opère une transition de la structure pyramidale traditionnelle vers une représentation transversale. Cette évolution se traduit par un esprit de collaboration renforcé par la confiance et la communication et favorise une plus grande autonomie des ressources. Elle facilite la réactivité et introduit l'idée d'une responsabilité plus collective. En valorisant le décroisement des compétences et d'expertise, les ressources du CTM explorent de nouveaux outils, tels que les plateformes participatives via le nuage informatique pour permettre la mise en commun des informations, des outils, des compétences et des idées entre les différents secteurs. La production de ce rapport annuel est une illustration de cette nouvelle façon de faire.



### *Pour un repositionnement nécessaire*

Créé il y a plus de vingt-cinq ans, le CTM évolue en fonction des différents changements opérés au sein des Premières nations du Québec. Aujourd'hui, dans un contexte de transformation de SAC et son impact sur les enjeux des Premières nations, les organismes régionaux tels que les Conseils tribaux doivent s'attacher particulièrement aux besoins de leurs membres, développer une veille proactive et accentuer leur présence sur la scène régionale et nationale. Le discours du gouvernement fédéral met en avant la gouvernance et l'autodétermination pour les Premières nations et souligne son intention de relayer plusieurs services rendus aux organismes régionaux. Cependant, cette transformation itérative laisse un flou quant aux rôles et responsabilités de ces organismes autochtones.

Dans ce cadre de repositionnement et de renforcement, la réflexion stratégique à venir pour le CTM afin de bâtir le nouveau plan stratégique en 2019 sera un exercice prioritaire, collaboratif afin de refléter les attentes des Premières nations membres.

### *Pour le bien-être des employés*

Afin veiller au bien-être de son personnel, la relocalisation des bureaux actuels a été une priorité pour le CTM. Tout au long de l'année, plusieurs scénarios ont été analysés. La possibilité d'un déménagement au courant de l'été 2018 semble être la plus réaliste. Le Conseil des Innus de Pessamit a offert au CTM des locaux de qualité répondant à leurs besoins urgents. Le CTM garde espoir de pouvoir réaliser la construction d'un immeuble de bureaux dans les prochaines années. Plusieurs avantages seraient mis en valeur tels que l'autonomie, la promotion des valeurs identitaires liées à l'architecture, l'intégration des systèmes écoénergétiques et de démonstration de technologies environnementales et de pratiques qui s'inspirent du développement durable.

Le déménagement tant attendu représente un souffle nouveau pour l'organisation ainsi que des conditions de travail améliorées. À la veille de toutes les transformations mentionnées ci-dessus, la relocalisation des bureaux permettra de canaliser l'énergie des ressources vers la mise en place de nouveaux outils de gestion, de redéfinir les tâches reliées à chaque poste dans un contexte de gestion transversale, de développer davantage le domaine touchant les ressources humaines, de réorganiser le secteur des finances et d'instaurer un nouvel outil de gestion du temps.

### *Se développer pour mieux partager ses compétences et expertises*

En terme de développement, de nouveaux postes sont à l'étude afin de répondre à des besoins tant à l'interne qu'à l'externe, notamment dans les secteurs de la communication et de la gestion documentaire.



Du fait de l'expertise de haut niveau de ses ressources, le CTM est souvent sollicité par d'autres conseils tribaux, organisations autochtones et Premières nations non membres pour partager ou entamer un processus de transfert de connaissances. Toutefois, le CTM doit rester vigilant au fait que ces mandats ne se réalisent pas au détriment de sa raison d'être, qui est de promouvoir les intérêts des communautés membres et de fournir des services répondant à leurs besoins spécifiques et communs. Dans ce sens, le CTM est de plus en plus attentif quant aux choix des mandats externes.

### *Conclusion*

Dans ce contexte de changement et de transformation, le CTM demeure confiant quant à son rôle d'accompagnement et de promotion des valeurs des communautés membres. En conservant le cap sur la livraison de services de qualité supportée par une équipe multidisciplinaire, le CTM continue à jouer un rôle déterminant pour assurer :

- *Un accompagnement structurant et solidaire auprès des communautés membres;*
- *Un soutien innovant et durable dans la mise en place de projets, et;*
- *Une approche conciliante avec la poursuite et réalisation de l'autonomie locale et cela, dans le respect de leur particularité.*

Finalement, je tiens, à titre personnel, à dire combien est précieuse la contribution du conseil d'administration de notre organisation. Je tiens également à saluer l'équipe des employés du CTM qui contribue grandement à notre ancrage dans les communautés membres. Je vous remercie sincèrement pour tout ce que vous apportez.

*Robin St-Onge  
Directeur général*







## INTRODUCTION

Le présent rapport annuel du CTM expose les faits saillants des actions et activités réalisées durant l'année 2017-2018. Il témoigne de la volonté des ressources du CTM de canaliser leur énergie et leurs talents en vue de proposer des idées et solutions innovantes pour le développement des communautés membres.

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 CTM et ses partenaires de reconnaître, ensemble, le travail accompli et de se donner des objectifs pour la prochaine année financière.

Finalement, la série portant sur les rivières patrimoniales de nos rapports annuels sera complétée cette année avec la présentation de la rivière des Escoumins, "Etshipi". Les rivières Betsiamites pour Pessamit, Ashuapmushuan pour Mashteuiatsh, Moisie pour Uashat Mak mani-Utenam et Georges pour Matimekush-Lac John auront été présentées au cours des quatre dernières années. Le CTM porte une attention particulière à la mise en valeur de la culture innue. Cette façon de faire s'inscrit dans une approche d'affirmation culturelle qui s'inspirent des valeurs, la vision et la mission du CTM. Conséquemment, la recherche de nouveaux éléments propres aux Innus sera entamée afin d'illustrer les prochains rapports annuels de l'organisation.







## 1. STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

### 1.1 LES VALEURS, LA VISION ET LA MISSION DU CTM

Le CTM est une organisation autochtone répondant aux besoins de développement des communautés qui y adhèrent, soient :

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



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.*



# Nos valeurs



Notre organisation est constituée de 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 CTM, 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 CTM se voue à :

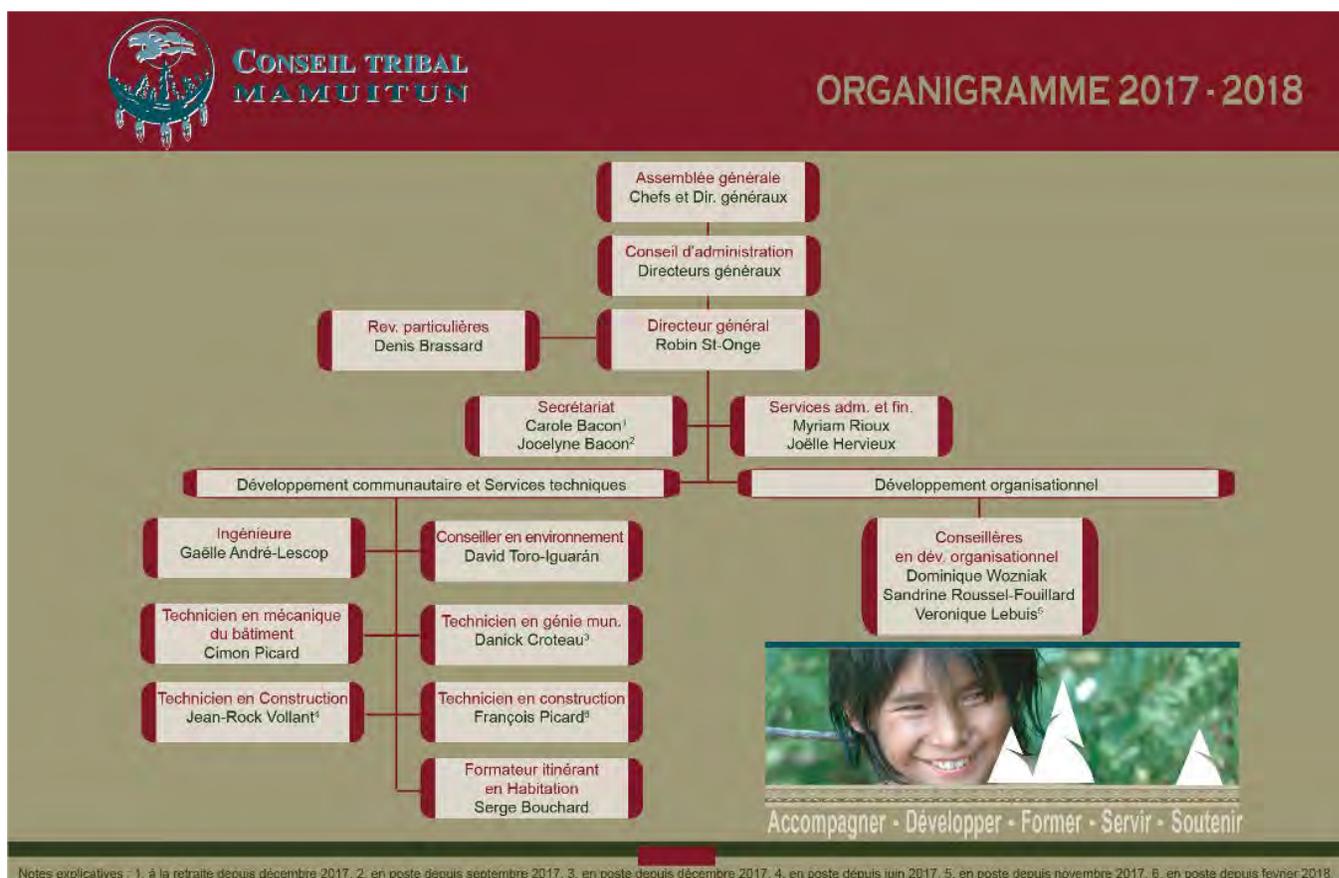
- **Défendre, protéger et promouvoir** les droits et intérêts des communautés membres, en les aidant dans la poursuite et réalisation de leur autonomie locale dans le respect de leur particularité ;
- **Encourager la solidarité**, l'unité, la participation et l'autonomie des membres ;



- **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** du CTM par l'instauration et/ou l'utilisation des mesures et des moyens de communication adaptés à chaque situation.

## 1.2 ORGANIGRAMME

Le personnel du CTM se répartit en trois secteurs distincts : l'Administration, le Développement organisationnel et le Développement communautaire (Services techniques).



La direction générale planifie, organise, dirige et contrôle les opérations du CTM. 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 secteur de l'Administration est constitué de trois employées :

- *Technicienne en bureautique*
- *Technicienne en administration*
- *Commis aux finances*

Le personnel participe à la réalisation des projets en soutenant l'opérationnalisation des activités des services du développement communautaire et du développement organisationnel.

Le secteur du Développement organisationnel dispose de deux ressources pour accomplir sa mission. Nous présentons trois conseillères, l'une d'elle étant en congé sans solde depuis octobre 2017.

- *Conseillère en développement organisationnel, de formation juridique et politique, avocate et médiatrice;*
- *Conseillère en développement organisationnel, spécialisée dans le domaine de la gestion, des communications, des ressources humaines et de la formation aux adultes;*
- *Conseillère en développement organisationnel, spécialisée en technologie éducative, en administration et en gestion du personnel. (En congé sans solde depuis novembre 2017 au 31 mars 2018)*

En consultation avec les Premières Nations, ces ressources mènent des diagnostics organisationnels, des analyses de besoins et participent ou accompagnent la définition des plans stratégiques. Elles favorisent le développement des capacités des organisations et des individus qui les composent. Elles agissent comme gestionnaires de projets et sont impliquées dans la conception et réalisation de différents ateliers et formations. Les CDO soutiennent la gouvernance des Premières Nations membres.

Le secteur du Développement communautaire se compose de sept employés agissant à titre de personnel permanent :

- *Ingénieure en génie civil;*
- *Conseiller en environnement;*



- *Technicien en génie municipal;*
- *Deux techniciens en construction;*
- *Technicien en mécanique du bâtiment;*
- *Formateur itinérant en habitation.*

Ces ressources planifient et exécutent diverses tâches en relation avec les immobilisations, les infrastructures et l'environnement.

#### *Stagiaires ponctuels*

Habituellement, nous répondons aux demandes de stages en plaçant les candidats éventuels pour répondre aux besoins ponctuels de l'organisation. Le CTM a accueilli deux stagiaires : Maya Riverin à titre de secrétaire de soutien du 31 mars au 2 juin 2017 et Antonio Junior Bacon comme stagiaire en comptabilité du 5 mai au 2 novembre 2017.

#### *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.

#### *Départ à la retraite*

À l'occasion du départ à la retraite de Bernard Duchaine (31 mars 2017), Carole Bacon (31 juillet 2017) et Martial Dallaire (31 août 2017), le CTM a souligné l'apport exceptionnel de ces trois grands pionniers de l'organisation. Les membres du conseil d'administration et les employés du CTM se sont unis pour leur souhaiter une très belle retraite bien méritée lors d'une soirée de reconnaissance ayant lieu le 23 novembre 2018.



### 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 CTM servent à la fois à :

- Offrir une expertise de pointe ;
- Répondre aux besoins communs identifiés pour plusieurs administrations locales ;
- Soutenir les communautés lorsqu'elles rencontrent des problématiques particulières et peu courantes ;
- Répondre à des projets d'envergure.



#### Compétences clés

Au sein du CTM se retrouvent de nombreuses compétences. Voici sept (7) axes 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 CTM ou données en sous-traitance à d'autres experts.







## 2. 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 CTM 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 :

<i>Nom et titre</i>	<i>Représentant</i>	<i>Rôle</i>
<i>Jean-Claude Vollant, directeur général</i>	<i>Conseil des Innus de Pessamit</i>	<i>Président</i>
<i>Sylvain Ross, directeur général</i>	<i>Conseil de la Première Nation des Innus Essipit</i>	<i>Membre</i>
<i>Ricky Fontaine, directeur général, et puis Nancy Jourdain, directrice Ressources humaines et Affaires juridique</i>	<i>Innu Takuaihan Uashat mak Mani-utenam</i>	<i>Membre</i>
<i>Louise Nepton et remplacée par Steve Morel, directeur général</i>	<i>Pekuakamiulnuatsh Takuhikan</i>	<i>Membre</i>
<i>Serge McKenzie, directeur général</i>	<i>Conseil de la Nation Innu Matimekush – Lac John</i>	<i>Membre</i>

### 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 2017-2018, les membres du Conseil d'administration se sont rencontrés à quatre (4) reprises soient, le 25 mai 2017, le 20 juillet 2017, le 26 octobre 2017 et le 14 février 2018. L'assemblée générale annuelle s'est déroulée le 20 juillet 2017.

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 2017 par la comptable agréée chargée de la vérification des comptes du CTM ;*
- *Le suivi des projections budgétaires 2017/2018 ;*
- *Présentation des bilans financiers trimestriels ;*
- *Adoption d'un addenda à la politique de gestion administrative et financière du CTM - Tableaux des distances et procédures de remboursements des déplacements ;*
- *Règlement financier entre le CTM et Génibâti ;*



- Règlement du dossier des loyers 20 Messek et 44 Messek, adoption des ententes financières;
- Augmentation de la grille salariale ;
- Ajustement salarial forfaitaire annuel de 1%.

#### *Supervision des activités*

- Présentation du rapport annuel 2016/2017 avec les actions menées au niveau des différents services du développement organisationnel et du développement communautaire ;
- Le suivi des activités du développement organisationnel : les formations, le plan de reconnaissance des acquis et compétences ;
- Bilan des activités du secteur des Services techniques ;
- Suivi du dossier pour nouveaux bureaux du CTM ;
- Suivi du dossier des assurances dommages - AON ;
- Suivi des réunions internes du personnel du CTM ;
- Révision de l'article traitant de l'indemnité de départ - politique d'emploi du CTM.

#### *Planification de la relève*

- Recrutement d'un technicien en construction ;
- Dotation de poste, recrutement d'un technicien en génie municipal (anciennement technicien en F&E);
- Recrutement d'une conseillère en développement organisationnel;
- Recrutement en remplacement temporaire du technicien en construction ;
- Procédure d'évaluation du directeur général du CTM.

#### *Autres dossiers*

- Plan de mesures d'urgences des 5 communautés, consentement à ce qu'une ressource du CTM soit intégrée aux ressources d'interventions des communautés membres.
- Suivi du dossier de piratage informatique ;
- 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 ;



■ Signature d'une résolution pour la désignation de - M. Steve Morel à titre de représentant du Pekuakamiulnuatsh Takuhikan au sein du conseil d'administration du CTM.





### 3. DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL

Le secteur du développement organisationnel accompagne les communautés membres et ponctuellement les Premières Nations du Québec dans la réalisation de leurs projets. Il favorise l'autonomisation des individus aux services des administrations locales. L'approche des conseillères en développement organisationnel est centrée sur la collaboration et la co construction, que ce soit avec les gestionnaires des administrations locales ou les divers experts-conseils auxquels elles font appel. Cette démarche favorise la réflexion, la recherche et la réalisation de solutions durables et adaptées à la réalité de chaque communauté.

#### 3.1 QUE FAISONS-NOUS

- *Nous accompagnons le développement de la gouvernance des Premières Nations dans le respect identitaire et culturel.*
- *Nos collaborateurs sont les employés des communautés membres, les organisations autochtones, les bailleurs de fonds...*
- *Nous proposons nos services en diagnostic organisationnel, en réflexion et planification stratégique, en santé et sécurité au travail, en élaboration des différentes politiques et programmes, en conseils pour les élus et les administrations locales, en recherche de partenariats, en gestion de projets...*
- *Nous nous déplaçons dans les différentes communautés membres afin de rencontrer les acteurs clés et maintenir notre niveau de service sur mesure.*

Les conseillères en développement organisationnel se relaient et s'organisent pour être informées en permanence des différents dossiers en cours afin de limiter les délais d'intervention.

#### 3.2 LES ACTIVITÉS MENÉES AU COURS DE L'ANNÉE 2017-2018



### 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) nous a permis de prioriser certaines formations à développer compte tenu du nombre important d'apprenants identifiés. Pour l'année 2017-2018, nous avons développé une capsule de formation en ligne, diffusé plusieurs formations en présence, formations qui avaient été conçues en 2016-2017 ou antérieurement et qui n'avaient pu être diffusées, traduit une formation (en ligne et présence). Nous avons visé également une plus grande efficacité pour les employés du CTM en organisant des formations en présence sur plusieurs logiciels et une formation en comptabilité.

Parallèlement à ces activités de formation, nous avons entrepris des démarches exploratoires concernant les services des RH et Travaux publics des communautés membres et pour développer du soutien en gestion financière pour les Premières Nations.

Par ailleurs, nous avons proposé notre soutien au Conseil de la Nation Innu Matimekush-Lac John pour acquérir et adapter leur logiciel de comptabilité.

Pour terminer, nous avons également préparé une meilleure communication au service des communautés membres en revisitant la structure de notre site Web.

#### **3.2.1.1 LE MODULE EN LIGNE : LE LEADERSHIP**

Cette formation en ligne est la première capsule d'une série de quatre qui sera complétée en 2018 pour être testée à l'automne. Elle introduit et accompagne la première journée de la formation en présence. Le programme sur le leadership propose quatre journées de formation en présence, quatre capsules de formation en ligne et du coaching de gestion. La première capsule présente deux premiers modules portant sur les différents styles de leaders, leur responsabilité sur la mobilisation des équipes et les comportements productifs et contre productifs du gestionnaire.



Cette formation est le résultat d'une collaboration entre Allia Conseil (développeur en ligne) et la conseillère en développement organisationnel du CTM, experte contenu et conceptrice pédagogique. D'une durée de 20



minutes, cette première partie permet aux apprenants de s'interroger sur ce qu'est le leadership, d'observer leur propre comportement et de s'interroger sur les gestes à poser.



Les activités sur le leadership permettent d'explorer différents concepts et de se mettre en situation. Les activités permettent de recevoir des rétroactions en fonction des réponses choisies, d'observer des situations, de tester sa compréhension.



### **3.2.1.2 DIFFUSION DES FORMATIONS EN PRÉSENCE.**

Que ce soit pour les communautés membres ou pour les employés du CTM, plusieurs formations en présence ont été diffusées :

- *Optimiser son temps*
- *Le rôle et les responsabilités des élus*
- *La reddition de comptes pour les agents et commis des services de comptabilité des Conseils de bande*
- *Formation de gestionnaire pour un membre du Conseil des Innus de Pekuakamiulnuatsh Takuhikan*
- *Exchange 2016, MS Project, Word 2016 intermédiaire et avancé*



■ *Formation en comptabilité pour les techniciennes comptables et le directeur général du CTM*

*Optimiser son temps*



Cette formation a été conçue en 2016. Formation hybride, en ligne et en présence, elle a été diffusée auprès du Conseil Anishnabe du Lac Simon. La formation en présence, d'une durée de 6 heures, est appuyée par la formation en ligne pour la présentation de plusieurs activités. Les apprenants auront également le libre accès à notre plateforme LMS qui supporte cette formation (en cours de transfert). Ainsi ils pourront

reprandre les notions vues pour contrôler leur charge de travail. Nous avons présenté cette formation auprès de dix gestionnaires de la communauté du Lac Simon. Nous avons demandé la collaboration d'une formatrice de la firme Alia Conseil. Dans la mesure où cette formation se donnait pour la première fois, la conseillère en développement organisationnel pour CTM, était également présente afin de noter les améliorations possibles pour cette formation.



*Le rôle et les responsabilités des élus.*

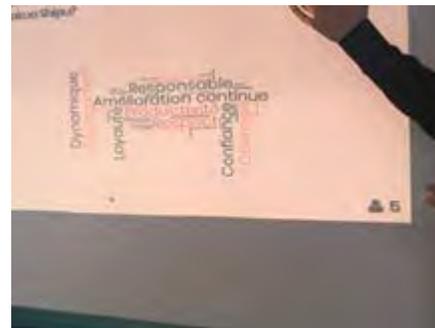
Conçue également en 2016-2017 en ligne et en présence, cette formation a été demandée par le Conseil des Innus de Pakua Shipu, aucune des communautés du CTM n'ayant exprimé le besoin de parfaire ses connaissances sur ce sujet. Cela nécessitait une organisation dont les



conseillers avaient été élus récemment. La demande concernait également la gestion de conflit, la réflexion stratégique et la formation aux élus. Les participants à ces quatre journées de formation étaient autant les élus que les gestionnaires afin d'aboutir à des mission, vision et valeurs communes. Nous avons donc prévu une journée sur la gestion des conflits, une sur la réflexion stratégique avec les gestionnaires, une journée sur la réflexion stratégique avec les élus, une journée avec les gestionnaires et les élus pour arrimer les orientations et enfin terminer ces interventions par la formation sur le rôle et les responsabilités des élus. Toute la démarche de formation était liée aux rôles et latitudes de chacun.



Pour la diffusion de ces formations, nous nous sommes assurés de la collaboration du consultant Alexandre Bacon, avec lequel nous avons déjà travaillé et qui connaissait la communauté de Pakua Shipu.



La reddition de compte pour les agents et commis des services de comptabilité en français et en anglais pour la CDEPNQL

Le CTM a été mandaté par la CDEPNQL afin d'adapter, d'organiser et diffuser la formation portant sur la reddition de comptes pour les agents et commis des services de comptabilité. Une première formation a eu lieu en français, à Sept îles, le 22 mars, environ vingt personnes étaient présentes. Cette formation a ensuite été diffusée à Val d'Or, en anglais, devant une quinzaine de personnes. Nous nous sommes assurés de la collaboration du cabinet Deloitte, dont le directeur avait participé à la conception de cette formation en tant qu'expert contenu. Ces activités ont été menées conjointement avec la CDEPNQL.

*Formation pour gestionnaire : communauté de Pekuakamiulnuatsh Takuhikan.*

Un employé de la communauté de Pekuakamiulnuatsh Takuhikan, membre du CTM, a démontré la volonté de parfaire ses compétences en gestion de personnel, dans le but de mieux s'acquitter de ses tâches actuelles et de pouvoir migrer vers un poste comprenant plus de responsabilités dans ce domaine. Le CTM a coordonné le développement d'une formation



individuelle pour cet employé avec la Commission scolaire de Jonquière. Cette formation sur mesure s'est déroulée sur trois journées de 7 heures, dans la semaine du 11 mars 2018, au Cégep de Jonquière. Par la suite, il a mentionné avoir mis en application plusieurs des éléments issus de cette formation, en collaboration avec le gestionnaire responsable de son service (habitation et immobilisations). Notamment, il semble que suite à cette formation, il aborde les membres de son équipe de travail avec une meilleure capacité d'analyse de leurs comportements et personnalité professionnelle, ce qui permet de créer des dynamiques plus efficaces au travail.



### *Formations sur plusieurs logiciels pour le personnel du CTM*

Dans le but d'améliorer l'efficacité du personnel du CTM et le service aux membres, le CTM a fait appel à différentes institutions de formation pour répondre aux besoins de ses employés.

#### *Exchange 2016*

Le logiciel Outlook est utilisé au quotidien par l'équipe du CTM, mais l'ensemble de ses fonctions n'était pas acquis. Une formation de 7 heures a permis d'apprendre et d'expérimenter de nouvelles fonctions du logiciel, ainsi que de mettre en place un meilleur système de communication et de suivi pour les employés, individuellement et entre eux.

#### *MS Project*

Le logiciel MS Project était nouveau pour les trois participants à cette formation. Ils ont pu acquérir une formation pratique qui leur servira dans la gestion des projets du CTM.

#### *Word 2016 Intermédiaire et avancé*

Aux deux employées du CTM ayant bénéficié de cette formation, se sont jointes trois employées du Conseil de Pessamit. Cette formation de deux jours répondait à un souci d'amélioration de l'efficacité des employées. Elles ont enrichi leurs connaissances de ce logiciel utilisé quotidiennement de sorte à devenir plus performantes dans leur travail.

### *Formation en comptabilité et interprétation des états financiers (Malette)*

En raison des récents mouvements de personnel au CTM, une mise à jour des connaissances en administration, finances et comptabilité était importante pour améliorer l'efficacité et la clarté des tâches et responsabilités au sein de l'équipe. La technicienne en administration, la commis aux finances et le directeur général ont suivi une formation d'une journée avec la firme comptable responsable de la vérification du CTM. Cette formation a permis



d'éclaircir plusieurs points de fonctionnement sur les responsabilités financières des organismes à but non lucratif. Cette formation a également permis au directeur général de maîtriser la lecture, l'interprétation et la présentation des états financiers en vue de maintenir le lien de confiance avec le conseil d'administration et de pouvoir s'assurer que le CTM s'acquitte efficacement de ses responsabilités financières. Cette formation sur mesure a permis aux participants de poser plusieurs questions pour faciliter et prendre de l'assurance dans leur travail au quotidien. Un guide sur les états financiers, sur lequel ils pourront se référer, leur a été remis et expliqué au cours de la formation. Une deuxième séance de formation suivra sous peu afin de poursuivre la mise à jour des connaissances de l'équipe en comptabilité.

*Formation en comptabilité (Acceo Solutions)*

La technicienne en administration et la commis aux finances du CTM ont suivi une première formation le 29 janvier 2018 sur le générateur d'états financiers Microsoft Excel. Ensuite, les 1er et 8 février 2018, elles ont poursuivi leur formation sur la facturation avec Acomba et les divers modules Acomba en général. Ces formations leur permettent maintenant d'utiliser l'ensemble des fonctions du logiciel Acomba, de générer différents types d'états financiers en fonction des besoins, et d'améliorer de façon générale l'efficacité en matière de facturation.

**3.2.1.3 TRADUCTION EN ANGLAIS : L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE POUR LES GESTIONNAIRES**

Nous avons également procédé à la traduction en anglais de la formation sur l'éthique professionnelle pour les gestionnaires. Nous avons fait appel aux traducteurs de la firme Alia Conseil pour ce qui concerne les vidéos et la formation en ligne proprement dite, et à Jadi Kindred pour tout ce qui est matériel pédagogique en présence. Cette formation n'a pas été testée, elle sera prochainement disponible sur notre plateforme LMS et nous pourrions la proposer à l'ensemble des Premières Nations plus anglophones (en dehors de nos communautés).



D'une durée de 30 min, cette formation propose diverses situations et questionnements. Elle oblige à réfléchir à toutes les facettes d'une situation :



énoncé les faits, questionner les problèmes, analyser la dimension éthique, valider l'aspect légal et tenir compte des différents dilemmes.

### 3.3 REFONTE DE LA STRUCTURE DU SITE WEB DU CTM

L'architecture du site web du CTM et la fonction d'hébergement du site n'étaient pas adaptées aux exigences actuelles en matière de communication et médiatisation de l'information. Le CTM désire revoir sa stratégie de communication, notamment en vue de mieux mettre en valeur et de donner plus de visibilité aux communautés membres, de favoriser le partage d'information et d'outils entre elles, et d'être une fenêtre d'information à jour et dynamique à la fois pour les membres des Premières Nations et pour le public en général.

La première étape de cette mise à jour en processus nécessitait d'actualiser l'architecture du site, notamment en mettant à jour l'hébergement, les fonctions de modifications en continu par le personnel du CTM, ainsi que l'adaptabilité du format aux différents appareils, tailles de fenêtres et d'écran (responsive web design), mandat qui a été confié à la firme Onyris. Le travail d'Onyris a permis d'évaluer le contenu actuel du site, qui devra faire l'objet d'une mise à jour et d'un développement accru. Il a également permis de constater la pénurie d'éléments visuels (photos et images) représentant les Premières Nations membres du CTM, à la fois dans les banques du CTM et sur le web. Onyris recommande ainsi un développement accru de visuels propices à une communication et une médiatisation significative pour le CTM. La version bêta du site a été proposée à la critique de l'ensemble des employés du CTM



### 3.4 DÉMARCHES EXPLORATOIRES

Parallèlement aux conceptions et diffusions des différentes formations, nous avons mené des démarches exploratoires concernant la faisabilité et l'intérêt qu'éprouvent les Premières Nations membres pour l'organisation d'ateliers dans les secteurs des ressources humaines et des travaux publics.



Nous avons également entrepris une consultation portant sur un mode de soutien possible en gestion financière.

### **3.4.1 Ateliers pour les RHs et les travaux publics**

#### *Ateliers Ressources humaines*

Entre la fin février et la fin mars, les conseillères en développement organisationnel au CTM, ont rencontré les directions des ressources humaines et des travaux publics à Pessamit, Essipit et ITUM. Des échanges téléphoniques sont planifiés avec Mashteuiatsh et Matimekush Lac-John pour compléter le portrait relatif à la tenue des ateliers pour les années 2018-2010.

Ces rencontres ont permis de confirmer la volonté des communautés membres à tenir des ateliers de travail conjoint dans les deux secteurs visés par l'étude, en plus de définir les prémisses de ces ateliers.

Le 28 février 2018, les CDO ont rencontré la direction des ressources humaines de Pessamit. Cet entretien nous a permis de prendre connaissance de la structure en place ainsi que les enjeux prioritaires au niveau des ressources humaines, en plus d'évaluer l'intérêt pour des ateliers de travail collectifs et de la forme qu'ils pourraient prendre. La révision des profils d'emploi, la mise à jour des processus d'évaluation, les questions de santé et sécurité et la formation dans ce domaine, le bien-être au travail, le taux de roulement du personnel, la dotation en continu, la mise à jour des questionnaires et méthodologie d'entrevues, la révision des échelles salariales, la gestion courante des ressources humaines, les outils et le plan de communication, le développement d'un plan de formation pour les employés, le développement d'un programme d'aide aux employés, la mise en valeur du climat et des relations de travail, l'inclusion des jeunes et le développement d'un plan de préparation de la relève, l'évaluation des besoins de la nation, la modernisation du logiciel de gestion des RH, compte parmi les principales préoccupations dont il a été question lors de cette rencontre.

Le 1er mars 2018, Les CDO ont rencontré la direction des ressources humaines d'Essipit. Comme pour Pessamit, cette rencontre s'est avérée très enrichissante pour mieux comprendre les enjeux propres à Essipit. À court terme, plusieurs besoins en formation ont été identifiés et certaines ont rapidement été planifiées et dispensées (SIMDUT fin avril, service à la clientèle 16-17 avril, leadership à l'automne).

Les difficultés de recrutement, le plan de préparation de la relève, la relation entre les gestionnaires et le secteur des ressources humaines, les solutions mises en place pour s'occuper des enjeux prioritaires, les opportunités sur le plan de la dotation, le plan de communication, la politique salariale récemment révisée, l'implication des institutions d'enseignement dans la recherche de solutions aux enjeux, l'évaluation et le suivi des employés par le



développement d'une culture de rétroaction, les questions de santé et de sécurité et la formation dans ce domaine, l'intervention et l'accompagnement des gestionnaires en matière de relations de travail, le processus de transfert de connaissances en cours, le programme d'aide communautaire (plus large que les employés), sont les principaux sujets qui ont fait l'objet de discussion lors de cet entretien.

Le 21 mars, les CDO ont rencontré la direction des ressources humaines d'ITUM, à Uashat. Le développement de la formation, incluant les possibilités de pont vers la diplomation dans le cadre de la formation continue, le développement des équipes de travail la sécurité au travail tant sous l'angle de la voirie que du travail de bureau, le besoin de main d'œuvre spécialisée, la mise à jour continue des compétences dans le domaine technique, la gestion du temps, les besoins de modernisation de l'équipement technologique, la mobilisation des équipes et le besoin de renforcer la planification stratégique et la stratégie d'autorisation budgétaire, les outils de gestion de la performance et la révision de la politique de rémunération, le développement d'une politique de progression de carrière, les problématiques liées au travail en « silo », ont fait l'objet d'échange au cours de cette rencontre.

Mashteuiatsh : Une conseillère en développement organisationnel est à l'emploi du Conseil de Mashteuiatsh. Des discussions préliminaires avec le directeur général de Mashteuiatsh, Steve Morel, démontrent l'ouverture à évaluer la complémentarité des mandats entre la CDO de Mashteuiatsh et les CDO du CTM.

Matimekush-Lac-John : Le contrat de la responsable aux ressources humaines de Matimekush s'est terminé en mars avant que nous ayons pu la rencontrer. Nous réalisons un suivi auprès de monsieur Claude Moisan, cogestionnaire, pour la continuité du projet et des relations entre le CTM et la communauté.

#### *Ateliers travaux publics*

Le 1er mars 2018, les CDO ont rencontré le directeur des travaux publics à Essipit. Après nous avoir expliqué la structure et les normes et réglementations relatives à son secteur, il nous a fait part de plusieurs besoins en formation et mises à jour de certifications. Les enjeux de planification et de gestion de personnel sont au cœur des préoccupations dans ce secteur.

Le 21 mars, elles ont rencontré le directeur des travaux publics à ITUM. Un portrait de la structure du secteur a été dressé dans un premier temps. Il a exprimé le souhait que des outils puissent être partagés entre les communautés. Le manque de temps pour la réalisation de tâches essentielles, telles que les demandes de financement, est ressorti des échanges. Ceci permet de croire que les ateliers de travail conjoint pourraient permettre au CTM de planifier et déployer un appui coordonné à l'ensemble des communautés membres pour ce secteur. Les enjeux de planification,



coordination et supervision sont complexes dans ce secteur. La mise sur pied d'un programme d'aide aux employés est souhaitée pour favoriser les bien-être au travail et réduire le roulement de personnel et l'absentéisme. Le partage d'outils, notamment pour la mise à jour des conformités, l'entretien des entrées d'eau, l'inventaire des infrastructures, est souhaité. La participation du personnel terrain des travaux publics serait pertinente dans le cadre de développement de formation pour lesquelles les communautés membres ont un besoin partagé. Une meilleure compréhension et une vulgarisation auprès des membres de la communauté en ce qui a trait à l'évaluation des bâtiments, les certificats de possession, la gestion des terres et des permis, la gestion des loyers, etc. pourraient découler des ateliers de travail en travaux publics. Les enfants sont au cœur des priorités du Conseil à tous les points de vue. Le partage des stratégies pour la mise en œuvre des priorités est souhaité.

Il nous a été impossible jusqu'à ce jour de rencontrer la directrice des travaux publics de Pessamit, mais le reste de l'équipe s'est montré très intéressé à participer à des ateliers de travail collaboratif. Une rencontre sera organisée dans les prochaines semaines pour préciser les attentes en ce sens.

Il nous a été impossible également de rencontrer le directeur des travaux publics de Matimekush Lac-John, mais lors d'un entretien téléphonique il a confirmé que lui et son équipe participeraient volontiers à des ateliers de travail. Une rencontre sera organisée dans les prochaines semaines pour préciser les attentes en ce sens.

### **3.4.2 Soutien en gestion financière**

Les Conseils tribaux ont été mandatés pour mener une enquête exploratoire afin de déterminer précisément quel serait le soutien le plus pertinent à apporter aux communautés pour une saine gestion financière. Le CTM a été proposé pour examiner les besoins actuels, ce qui a été mis en place pour une meilleure gestion financière, ce qui a pu ou n'a pas pu fonctionner et qu'elles sont les meilleures pratiques qui pourraient être recommandées. Une communauté par Conseil tribal a été sollicitée. Pour ce qui est du CTM, la communauté Matimekush-Lac John n'a pas souhaité participer au projet. Nous avons donc eu l'accord de deux communautés : le Conseil Anishnabe Lac Simon et la communauté de Unamen Shipu. À l'heure actuelle, nous avons rencontré la communauté de Lac Simon et son cogestionnaire, le cogestionnaire d'Unamen Shipu, nous n'avons pu rencontrer la communauté, cela devrait se faire au mois de juillet. Nous avons établi deux questionnaires : un pour la direction générale, la direction des finances, direction des ressources humaines, et le cogestionnaire, un second pour les employés du service de comptabilité. Nous sommes dans l'attente de notre rencontre avec Unamen Shipu. Cependant, il me semble que deux communautés ne représentent pas un échantillon suffisant pour présenter une analyse complète. Nous aimerions, une fois rencontré Unamen Shipu, élargir notre démarche à d'autres communautés.



### 3.5 DEP EN ENTRETIEN DES IMMEUBLES ET ASP EN GESTION D'UNE ENTREPRISE DE LA CONSTRUCTION.

#### 3.5.1 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 CTM 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

#### 3.5.2 Les résultats obtenus

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 CTM 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.*

### **3.5.3 Déroulement des formations**

Les contraintes les plus importantes pour la réalisation de ce projet restent la disponibilité des individus pour compléter ce programme. Une autre difficulté réside en la compréhension du programme par les gestionnaires. Il serait bénéfique de rencontrer à nouveau les gestionnaires de certaines communautés pour réexpliquer en quoi consiste ce programme et à quel point le CTM a besoin de leur aide pour soutenir la démarche de leurs employés.

Finalement, et afin de continuer à offrir le programme pour ceux qui avaient la volonté de mener leur projet jusqu'au bout, nous nous sommes entendus avec le SAE de Jonquière pour pouvoir offrir des formations plus personnalisées. Les participants se retrouvaient en formation sur des postes de travail différents et pouvaient aboutir plusieurs cours en même temps, chacun tournant sur des postes de travail. Cela a été le cas, par exemple, pour la formation en plomberie. Cette façon d'avancer a été un succès dans la mesure où les cours sont vraiment adaptés aux besoins et où la formation dure moins longtemps, car concentrée par individu.

### **3.5.4 Diplomation**

Pour le DEP en entretien général des immeubles, dix (10) cours ont été dispensés cette année et nous avons sept (7) diplômés sur les 11 personnes inscrites

Pour l'ASP en gestion d'une entreprise de la construction, sept (7) cours ont été dispensés cette année, nous avons deux (2) diplômés sur les 13 inscrits. Beaucoup d'employés de Matimekush-Lac John n'ont pu continuer à se rendre disponibles.

## **3.6 INTERVENTIONS À LA DEMANDE**

Le Secteur de Développement organisationnel du CTM est appelé à répondre à des demandes ponctuelles en matière de gestion des ressources humaines. Cette année, nous avons conduit un diagnostic organisationnel chez les Malécites de Viger. Nous avons proposé différentes descriptions de postes et questionnaires de recrutement.







## 4. 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 CTM 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.



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

#### 4.2.1 Planification

Ces services touchent :

- *Accompagnement dans 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**

Ces activités ont pour rôle d'encadrer la conception réalisée par les firmes externes, les firmes d'architecture, d'architecture du paysage, ou de génie-conseils. Le CTM 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*
- *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 bâtiment public*
- *Inspection pour évaluer les biens communautaires (Système de Rapports sur la Condition des Biens (SRCB))*



#### 4.2.5 Formation

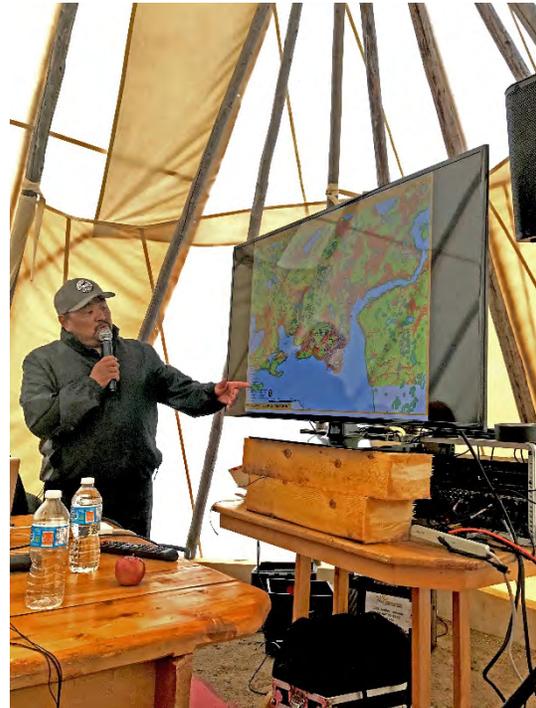
Les activités de formation concernent :

- *Temps consenti par les employés à leur perfectionnement.*

#### 4.2.6 Habitation

Les activités consistent 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 SAC et garanties ministérielles.*

### 4.3 PROJETS DES SERVICES TECHNIQUES

En 2017-2018, 67 dossiers projets étaient actifs au 31 mars 2017. 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.

La section ci-dessous illustre les 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

#### BÂTIMENTS

Pour l'année 2017-2018, le CTM a été impliqué dans les projets suivants :

- *Étude géotechnique et caractérisation environnementale phase II, Construction PAPA Ka Ussi-Nametat, Mani-utenam*
- *Étude géotechnique, Agrandissement École Manikanetish, Uashat*
- *Étude de besoins Projet Lave-auto, Matimekush-Lac John*
- *Étude d'avant-projet, Réfection du Garage municipal, Uashat*
- *Options pour le réaménagement ou la relocalisation des bureaux du CTM, Pessamit*

#### INFRASTRUCTURES

Le CTM est également impliqué dans ces projets :

- *Révision des plans d'aménagement communautaires, Essipit*
- *Étude de besoins, Parc commercial et industriel Kauatshinakanashkasht, Uashat*
- *Étude d'avant-projet, Terrain de balle et deck-hockey, Matimekush-Lac John*
- *Évaluation de la sécurité des barrages du Lac Franquelin à la Pourvoirie du lac des Îles, Territoire de Pessamit*
- *Évaluation des coûts, Belvédère Uemashtakan, Territoire de Pessamit*
- *Négociation des ententes de services intercommunautaires entre les bandes et les municipalités voisines pour Mani-utenam et Essipit*
- *Recherche en eau, secteur de Mani-utenam*
- *Recherche en eau et protection-incendie, Essipit*
- *Financement de nouvelles infrastructures en eau potable et eaux usées, Matimekush-Lac John*



## 4.3.2 Conception

### BÂTIMENTS

- *Le CTM a été impliqué dans les projets suivants :*
- *Rénovation Musée amérindien de Mashteuiatsh, Mashteuiatsh*
- *Construction PAPA Ka Ussi-Nametat, Mani-utenam*
- *Rénovation majeure des stations de pompage SP-1 et SP-2, Matimekush-Lac John*



### INFRASTRUCTURES

Le CTM a aussi entamé la rédaction des termes de références pour :

- *Prolongement de la rue Mahikan, Mashteuiatsh*
- *Aménagement du site Manakashun, Essipit*
- *La CTM offre aussi un rôle d'accompagnement pour le projet :*
- *Mise aux normes du système de traitement des eaux usées, Mashteuiatsh.*

## 4.3.3 Construction

Le CTM a offert une assistance technique pour la phase construction du projet suivant :

- *Rénovation Musée amérindien de Mashteuiatsh.*



#### 4.3.4 Conservation et exploitation des actifs

##### *INSPECTIONS SRCB*

Le CTM a été mandaté pour réaliser en 2017-2018 les inspections pour produire le Système de rapports sur la conservation des biens (SRCB) des communautés membres du Regroupement Mamit Innuat, soit les communautés de Ekuanitshit, Nutashkuan, Unamen Shipu et Pakua Shipu.

##### *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 CTM 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 CTM a également été mandaté pour distribuer des détecteurs de fumée et des extincteurs 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.

En 2017-2018, le CTM a finalisé la mise à jour de son parc informatique. et notamment :

- *remplacement et mise à niveau des postes de travail désuets,*
- *remplacement du serveur informatique*
- *migration du courriel Globetrotter vers le courriel Exchange*
- *acquisition d'un nouveau système téléphonique hybride.*
- *Recherche de solutions pour une connexion internet de meilleure qualité notamment en sollicitant l'accord du Conseil de Pessamit pour se brancher à la fibre optique.*

#### 4.3.4 Formation

Certaines ressources ont suivi des formations continues d'ordre technique :

- *Gestion des eaux pluviales*



- Communiquer efficacement les changements climatiques
- Optimisation des écocentres municipaux (gestion/planification)
- Certificat en traitement des eaux usées par étang aéré (OW-2)
- Certificat de préposé à l'aqueduc (OPA)
- Plusieurs formations SST (cadenassage, travaux en hauteur, espace clos, SIMDUT)
- Mise à niveau sur la suite Office



Gaëlle André lors de sa conférence au Forum national et foire commerciale 2017 sur le logement et les infrastructures

### 4.3.5 Habitation

#### INSPECTIONS LOGEMENTS SCHL ET DE BANDE

Le CTM 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 CTM. 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 SAC sont encore inspectées par le CTM. Cependant, une entente de service doit être renouvelée entre le CTM et SAC 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.

### *GRUPE DE RESSOURCES TECHNIQUES EN HABITATION (GRTH)*

L'année 2016-2017, constituait l'année d'introduction du projet pilote du Groupe de Ressources Techniques en Habitation (GRTH) dans les communautés autochtones de départ de Matimekush et Wemotaci en partenariat avec le CTM (CTM) avec le Conseil de la Nation Atikamekw (CNA). De type semi-centralisé (services regroupés au sein de deux conseils tribaux), ce projet constituait une approche novatrice pouvant favoriser le développement de la capacité technique des Premières Nations (PN) et 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.

Les activités livrées par le Formateur Itinérant en Habitation (FIH) pour la seconde année du projet pilote GRTH sont bien en lien avec celles de l'année précédente. Pour l'une des communautés ciblée dans l'offre initiale (Matimekush-Lac John), malgré les suivis apportés pour poursuivre le projet, les quelques réponses obtenues n'ont pu permettre de fixer de rencontres sur place. Pour cette raison, une plus grande part du travail a été consacré à la communauté de Wemotaci qui a entre-autres, revue de fond en comble sa politique d'habitation. L'implantation du programme SIGLS de la COGIWÉB en projet pilote à Wemotaci ainsi que la planification de la formation d'Hydro-Québec (HQ) à Uashat mak Mani-utenam et Opitciwan et la planification de la table conjointe Innu-Atikamekw, ont aussi occupé beaucoup de temps.

Rappelons que le mandat du GRTH avait été élargi à l'automne 2016 pour offrir nos services dans les communautés de Uashat mak Mani-utenam, Manawan et Mashteuiatsh à la fois pour des activités de réseautage, de partage d'expertises, de mandats de consultation sur des aspects de la gestion, d'échange de documents, etc. À l'été 2017, vu l'absence de rencontres à Matimekush-Lac John, les services ont été élargis aux communautés d'Essipit et de Pessamit. Par ailleurs, un travail de collaboration et de concertation sur différents sujet et formations a été réalisé avec le FIH du Regroupement Mamit Innuat.

### *Mise à jour des besoins*

Afin de bien débiter la deuxième année du projet pilote GRTH, des rencontres ont été tenues avec les Conseils tribaux, les directeurs généraux de Wemotaci et des autres communautés participantes énumérées précédemment et avec la participation des employés affectés à la gestion des logements. En plus des



activités déterminées l'année précédente, les principaux ajouts sont les suivants :

- *Travail collaboratif avec la COGIWEB, le SAC pour l'adaptation et l'implantation en projet pilote du programme SIGLS et pour établissement des conditions préalables à l'implantation.*
- *Planification en collaboration avec le regroupement Mamit Innuat de la formation d'Hydro-Québec sur les mesures d'économies d'énergies à Uashat et Opitciwan.*
- *Planification et montage des activités en collaboration avec le Regroupement Mamit Innuat, de la table Innu-Atikamekw tenue à Essipit en novembre 2017;*
- *Participation en tant que présentateur au Salon du développement durable d'Ékuanitshit «Pourquoi miser sur le développement durable dans ma communauté» en août 2017;*
- *Aide à la préparation de la Table algonquine pour leur table de partage de mars 2018 et présentation du projet pilote de GRTH ainsi que de la présentation intitulée «Pourquoi miser sur le développement durable dans ma communauté»;*
- *Révision avec le CTM de l'offre de service pour les inspections de la SCHL*

#### *LES ACTIVITÉS RÉALISÉES*

##### *Nouvelle politique d'habitation Wemotaci*

Le travail amorcé par le FIH et la communauté de Wemotaci en 2016 aura servi de base à cette révision en profondeur de la politique. Un groupe de travail constitué de deux consultants et du FIH ont révisé en 2017, la Politique d'habitation de Wemotaci afin de faire notamment plus de place au secteur privé pour l'acquisition des maisons existantes et pour la construction de nouvelles maisons. Les documents révisés par le FIH pour la mise à jour de cette politique ont été acheminés aux consultants qui sont partis de cette base pour réviser la politique et le finaliser en octobre 2017.

À noter que malgré notre absence à Matimekush-Lac John en 2017-2018, la révision préliminaire de la Politique d'habitation amorcée par le FIH en 2016-2017 aura servi de base à l'élaboration d'une version mise à jour qui devrait voir le jour en 2018.

##### *Nouveau programme informatique SIGLS*

Les recommandations du FIH pour améliorer la collecte des loyers et arrérages, la gestion des dossiers et des inventaires et la révision des baux en fonction de la nouvelle politique incluaient la mise en place d'une plateforme de gestion informatisée et performante. Le programme SIGLS déjà implanté



dans le réseau de l'habitation sociale de la SHQ rencontrait ces exigences de performance et le FIH a pu obtenir la collaboration de la COGIWEB pour en faire l'implantation à Wemotaci et dans les communautés du regroupement Mamit Innuat avec l'autorisation du Conseil de Wemotaci.

La contribution du FIH au suivi post-implantation/formation sera requise pour assurer de meilleures performances du système du COGIWEB et des personnes qui l'opèrent, en vue des implantations dans les autres communautés qui en ont fait la demande. La collaboration avec le FIH, la COGIWEB et le SAC seront nécessaires pour poursuivre l'adaptation et l'implantation du programme SIGLS ainsi que pour établir des conditions préalables à l'implantation. À cette fin, un protocole de pré-implantation sera préparé afin de réduire les pertes de temps et d'énergie lors des implantations futures.

#### *Formation sur les mesures d'économies d'énergies*

Cette formation d'Hydro-Québec sur les mesures d'économies d'énergie a été planifiée en collaboration avec le regroupement Mamit Innuat et a été tenue à Uashat mak Mani-utenam et Opitciwan.

#### *Table conjointe Innue-Atikamekw*

Le FIH a préparé, en collaboration avec le regroupement Mamit Innuat, la table conjointe Innu-Atikamekw qui s'est tenue à Essipit en novembre 2018. Les demandes de subventions pour les deux activités précédentes ainsi que la reddition de comptes auprès de SAC ou de la SCHL ont été faites par le FIH.

#### *Autres réalisations*

- *Participation aux rencontres du Comité directeur de la communauté de pratique en habitation (CoPH) et promotion et présentation auprès des communautés desservies.*
- *Des groupes de discussion sur les mini-maison et le développement durable ont été créés par le FIH sur la CoPH. Échanges de points de vue lors des rencontres du Comité directeur de la notamment sur son membership, son déploiement futur etc.*

#### *Formation sur les échangeurs d'air à récupération de chaleur.*

À la suite d'une première présentation par la compagnie Venmar à la table conjointe en novembre 2016, le besoin pour une version adaptée de cette formation, mais cette fois axée sur l'entretien de ces équipements, a été donné lors de la table Innu-Atikamekw de novembre 2017.



### Visite au salon Contech de Montréal.

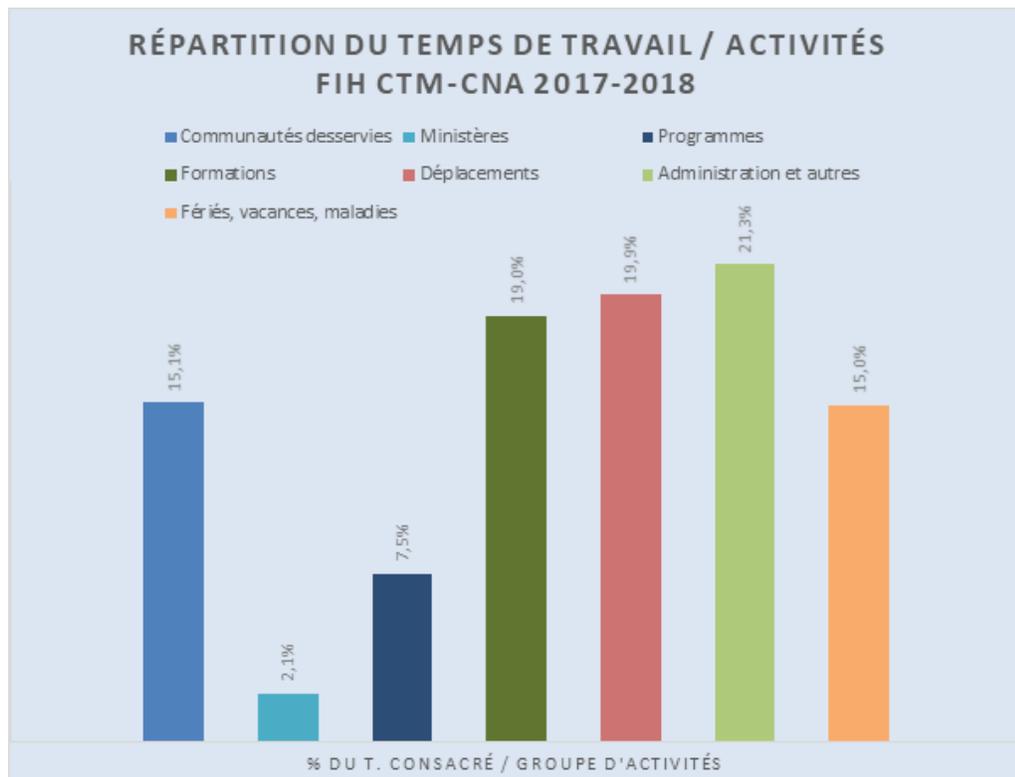
Cette visite aura permis aux FIH de trouver de nouveaux produits et technologies pouvant être utilisées dans les futurs projets de construction et pour présentation aux tables régionales et aux communautés desservies.

### Visite du Salon de développement durable à Québec.

Cette visite aura quant à elle, permis de rencontrer des fournisseurs de mini-maisons et de constater que des projets avec ce type d'unités étaient envisageables pour les ménages de personnes seules ou âgées des communautés de Wemotaci et autres.

### Répartition des heures de travail annuelles

La répartition des vingt-deux (22) heures par semaine prévues dans le contrat du FIH est présentée sur le graphique suivant :



### LES DÉFIS ET SUCCÈS RENCONTRÉS

Cette seconde année a été ponctuée par l'absence de visites du FIH en 2017-2018 auprès de la communauté de Matimekush-Lac John. Les visites du FIH à la première année du projet, avaient toutefois permis de constater le



manque d'outils à jour et appropriés pour la gestion administrative et l'entretien de leur parc immobilier. Ce sont des points pour lesquels nous accentuerons notre offre renouvelée de services pour la troisième année du projet GRTH.

La collaboration accrue entre les deux FIH (CTM-CNA et Mamit Innuat) s'est soldée par des formations conjointes très appréciées des participants, qu'il s'agisse de formations spécifiques comme celle sur «Les mesures d'économies d'énergies d'Hydro-Québec», que celle rejoignant un public cible plus grand comme la formation sur l'entretien des échangeurs de chaleur donnée par Venmar à la table conjointe d'Essipit. L'implantation des programmes SIGLS et BSI dans les communautés de Wemotaci et les quatre communautés du regroupement Mamit Innuat a demandé la collaboration accrue des deux FIH pour les ajustements nécessaires aux programmes SIGLS et BSI et dans les communautés. Un partage des expériences et les connaissances acquises entre les FIH et la COGIW&B, lors de ces premières implantations permettra de mettre en place en 2018 d'un protocole pré-implantation et de réviser la grille tarifaire de la prochaine année.

#### *RECOMMANDATIONS SUR LE RÔLE D'UN GRTH*

Difficultés à bien saisir les besoins et priorités des communautés

Malgré la concertation entre les deux FIH, il demeure difficile de prioriser certaines formations et de faire des choix bénéfiques pour tous. L'apport d'un comité ou d'un groupe de travail au-dessus des conseils tribaux serait certes un apport apprécié en terme de gouvernance.

*Promouvoir les échanges de services entre conseils tribaux*

Pour le moment, les interventions des FIH diffèrent beaucoup d'un conseil tribal à l'autre, l'un étant plus technique et l'autre administratif, mais dans l'ensemble les interventions des deux FIH se complètent bien. Malgré le fait que certains échanges aient été réalisés en 2017-2018 au niveau de la documentation, des formations et des tables de partages régionales, il pourrait aussi y avoir des échanges de services entre les conseils tribaux pour faire bénéficier toutes les communautés des forces et expertises de chacun.

#### *TABLE RÉGIONALE INNUE DES GESTIONNAIRES EN HABITATION (TRIGH)*

Pour l'année 2017-2018, une TRIGH a eu lieu. Cette Table conjointe avec la Nation Atikamekw a été prise en charge par le CTM et a eu lieu à Essipit à l'automne 2017. La programmation de cette rencontre a été axée sur les réalités des communautés, la santé et sécurité des occupants et les aspects pratiques du travail des gestionnaires en habitation. Pour atteindre ces objectifs, les sujets suivants ont été abordés :



Au niveau technique :

- *réutilisation des plans de logement dans les communautés*
- *façon de relancer l'habitation avec les épargnes (approche SEDAC).*

Au niveau de la santé et sécurité des occupants :

- *mesures préventives pour reconnaître, nettoyer et prévenir la problématique de moisissures dans les logements*
- *prévention des incendies et l'évacuation dans les édifices publics*
- *entretien des ventilateur-récupérateur de chaleur*
- *Au niveau du développement durable :*
- *logement et les aléas climatiques*
- *faits saillants du Salon du développement durable d'Ekuanitshit.*
- *Au niveau de la formation :*
- *attestation d'études collégiales en habitation*
- *suivi sur la Communauté de pratique en Habitation des Premières nations (COPH).*

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 CTM offre aux communautés membres un soutien dans le domaine de l'environnement et du développement durable. Voici la description de quelques projets qui ont demandé l'implication du CTM dans ce domaine :

##### *PLANS DE GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES : SOUTIEN TECHNIQUE ET INSTITUTIONNEL - PHASE I*

Ce projet, divisé en deux phases, a pour objectif d'offrir un soutien technique et institutionnel aux communautés membres du CTM en vue de l'opérationnalisation et l'optimisation de leurs plans de gestion des matières résiduelles (PGRM).

- *Dans sa planification, la phase I a obtenu le financement de SAC dans le cadre de l'Initiative de gestion des matières résiduelles des Premières Nations - Exercice 2017-2018. Cette phase vise à dresser un portrait global de la gestion des matières résiduelles dans les communautés membres et à les soutenir dans le déploiement de leurs PGRM, et notamment à :*



- *Répertorier et partager les meilleures pratiques en matière de gestion des matières résiduelles ;*
- *Soutenir les communautés dans leurs démarches en lien avec le Programme sur la redistribution aux municipalités des redevances pour l'élimination des matières résiduelles ;*
- *Accompagner les communautés pour la mise en œuvre des PGMR, notamment au niveau de l'opérationnalisation et le suivi de la performance sur le plan de la récupération ;*
- *Faire la promotion, l'éducation et la sensibilisation face à la gestion responsable des matières résiduelles ;*
- *Recueillir les données et faire les analyses nécessaires pour l'optimisation des opérations et des installations en vue de la réalisation de la Phase II.*

La Phase II du projet (exercice 2018-2019) vise notamment la mise en place des outils, des équipements et des approches de gestion encourageant une bonne performance des PGMR locales. De façon technique et opérationnelle, elle prendra la forme d'un répertoire de nature semblable au « Système de rapports sur la condition des biens » de SAC. À cet égard, les produits livrables seraient la production d'études, termes de référence ou de plans pour l'amélioration des installations.

#### *FERMETURE D'ANCIENS SITES DE DÉPÔTS DE MATÉRIAUX SECS ET EN TRANCHÉE DE MASHTEUIATSH*

Pour la communauté de Mashteuiatsh, le CTM offre son soutien technique par la préparation des termes de références pour la caractérisation environnementale complémentaire en vue de programmer la fermeture définitive de l'ancien site de dépôt de déchets en tranchée et l'ancien dépôt de matériaux secs. Le CTM a également accompagné Mashteuiatsh dans les démarches nécessaires pour obtenir le financement auprès de SAC pour la réalisation des travaux de fermeture durant la période estivale de 2018.

#### *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 CTM 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 CTM 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.

La recherche de financement pour la réalisation de deux projets dans le domaine a été réalisée auprès de deux bailleurs de fonds. Le premier a été présenté à SAC et concerne la Mise en place d'un programme de surveillance du climat et de valorisation des savoirs écologiques en lien avec les changements climatiques. Pour le deuxième, Ressources naturelles Canada (RNC) a été sollicité pour le financement d'un projet visant l'Identification de solutions d'adaptation aux aléas côtiers pour augmenter la résilience des communautés des Premières Nations dans un contexte de changements climatiques.

En mars 2018, le CTM a reçu des réponses favorables de la part des bailleurs de fonds visés pour le financement des deux projets. La réalisation des travaux est prévue pour l'année 2018-2019.

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

Le CTM 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, le CTM a été impliqué dans :

- *la mise en conformité des installations pétrolières de la Première nation innue de Matimekush. Les plans et devis sont disponibles et le contrat pour démanteler et installer les réservoirs a déjà été octroyé. De travaux de décontamination seront effectués dans le cas où une contamination des sols serait décelée. Le financement des travaux est assuré par SAC.*

### **4.3.7 Partenariats et réseautage**

En ce qui concerne les partenariats de recherche, le CTM 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, on mentionne les partenariats suivants :

- *Signature d'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.*

- *Consolidation du partenariat avec le réseau DIALOG qui est un réseau stratégique de connaissances créé en 2001 et ancré à l'Institut national de la recherche scientifique : Il s'agit d'un forum facilitant et supportant les occasions de rencontre, d'échange, de ressourcement et de partenariat entre le milieu universitaire et le milieu autochtone; il constitue un levier de développement et d'approfondissement des connaissances. Dans le cadre des les Orientations politiques 2017-2021/Katakuhimatshet de Pekuakamiulnuatsh Takuhikan, DIALOG a réalisé en 2017 le Portrait dynamique et compréhensif de la communauté en action de la Première Nation des Pekuakamiulnuatsh. L'Université nomade qui est une initiative de mobilisation des connaissances de DIALOG sera organisée à l'automne 2018 à Paris avec la participation du CTM.*

Le CTM 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

#### *PROJET DE RECHERCHE COLLABORATIF HABITER LE NORD QUÉBÉCOIS*

Le CTM collabore au projet de recherche Habiter le nord québécois (CRSH 2015-2020) pour une troisième année en tant que partenaire.

ANITSHENA KA  
APIT TSHUETIN MAK  
NITASSINAT

HABITER  
LE NORD  
QUÉBÉCOIS



LIVING IN  
NORTHERN  
QUEBEC

dV<sup>b</sup> C<sup>q</sup>q<sup>u</sup>lσ  
DQ q<sup>b</sup>q<sup>σ</sup>q<sup>b</sup>

Ce projet de recherche se veut "participative, interdisciplinaire et intersectorielle « avec » et « pour » les communautés innues et inuit, pour croiser les savoirs autochtones avec ceux de divers domaines de l'aménagement des milieux de vie (architecture, design urbain, géographie, santé, sociologie, science politique)". Habiter le nord québécois est réalisé en collaboration avec plusieurs universités au Québec et à l'étranger, dont l'Université Laval, le Cégep de Sept-Îles, des chercheurs étrangers, divers musées nationaux et régionaux et des communautés innues et inuit. L'implication du CTM se traduit par un siège au Comité de direction, la présentation de conférences et la participation de ses ressources aux activités qui déroulent au sein du projet.



Parmi les activités pour l'année 2017-2018, on recense notamment :

- *Conférence Faire sauter la clôture, réaménagement d'un secteur scolaire à Matimekush-Lac John, cours de maîtrise en Design de l'environnement, École de design, Université du Québec à Montréal, Montréal, février 2018*
- *Conférence Représentations du territoire et traits identitaires des campements innus, Vers un aménagement culturellement adapté, panel Innovation, Forum national sur les infrastructures et le logement de l'Assemblée des Premières Nations, Montréal, octobre 2017*
- *Conférence Representations of territory and identity markers in Innu camps: Towards culturally adapted indigenous communities, ICASS IX (International Congress of Arctic Social Sciences), Université d'Umea, Suède, juin 2017*
- *Conférence Les enjeux urgents dans les communautés : planification, construction, développement; le cas de Uashat mak Mani-utenam, Colloque SHQ - L'innovation en construction et en planification dans les communautés autochtones, Shipit Sept-Îles, juin 2017*
- *Participation au Colloque SHQ - L'innovation en construction et en planification dans les communautés autochtones, Shipit Sept-Îles juin 2017*
- *Co-auteur Vers des visions partagées : des outils visuels pour l'aménagement durable des communautés innues de la Côte-Nord, Recherches amérindiennes au Québec, Vol. XLVII no.1, 2017*

#### **4.3.8 Réseautage des Conseils tribaux**

Les directeurs généraux se rencontrent deux fois par année. 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.

#### **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 CTM 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.

## **4.5 FINANCEMENT**

### RÉSULTATS FINANCIERS 2017-2018

Depuis 1992, le budget alloué par Services aux Autochtones Canada (SAC) 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 récurrente de Services aux Autochtones Canada (SAC) 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 construction au mois de juin 2017 ainsi qu'une ingénieure qui a débuté en septembre 2016. Il est à mentionner que SAC a confirmé au CTM que ce financement supplémentaire ne sera pas renouvelé pour l'année financière 2018-2019.

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 2018-2019. Pour l'année 2017-2018, SAC a confirmé sa participation financière d'un montant de 178 339 \$.

Comparativement à l'année précédente, 2017-2018 démontre des résultats positifs. Ceci est majoritairement dû à l'obtention de financement supplémentaire de SAC (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 CTM totalise près de 730 425 \$ 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 CTM peut, si le personnel est disponible, offrir des services qui dépassent le cadre des services financés par SAC. 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 SAC ou qui sont des biens appartenant à des entités ou entreprises associées aux communautés membres. Le CTM 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 SAC totalisent 182 639 \$.

### 4.6 ORIENTATIONS 2018-2019

L'année 2017-2018 s'est avérée positive. Pour 2018-2019, SAC 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, le CTM poursuit ses démarches pour devenir l'organisme responsable des inspections pour l'ensemble des Premières nations du Québec, mais continue de répondre aux demandes de la SCHL, en attendant le dénouement du dossier.

Pour mener à bien les projets qui lui sont confiés, l'organisation prône une approche matricielle et collaborative. Pour favoriser le transfert efficace de compétences et de connaissances, un décloisonnement dans la gestion de dossiers est encouragé afin de favoriser la collaboration multidisciplinaire. Par ailleurs, l'embauche d'une ressource à titre de technicien en génie municipal a été réalisée en décembre 2017 suite au départ à la retraite du technicien en génie civil.

De façon globale, les activités de planifications récurrentes (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, Interal 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 CTM 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 CTM envisage une approche d'accompagnement de nature attentionnée et proactive pour la livraison de nos services auprès des communautés membres. Celle-ci se traduit 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 CTM.





## 5. PRINCIPALES ACTIVITÉS RÉALISÉES DANS LES DOSSIERS DE REVENDICATIONS PARTICULIÈRES EN 2017-2018

### 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 qui a été acceptée lors d'un référendum auprès des membres en 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 a déposé une chronologie préliminaire des événements en 2017 et de nouveaux documents se sont ajoutés en 2018. Une analyse juridique est en cours de réalisation en 2018.

### Première Nation des Pekuakamiulnuatsh:

- *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 2017 en vue d'obtenir des expertises pour des audiences sur la validité et les compensations. Le Canada a soumis une offre de règlement hors cour en 2018.

- *Droit de passage du chemin de fer:*

Dans ce dossier, la PN prépare une déclaration de revendication à soumettre au Tribunal des Revendications particulières (TRP) en 2018.

- *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:

(Pour ITUM, nous n'avons pas pu recevoir les informations à temps pour faire la mise à jour)

- *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. Les discussions se poursuivent avec le Canada en 2018.

■ *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, le 11 juillet 2018.





## ANNEXES

Annexe A : États financiers sommaire 2017-2018

Annexe B : Revendications particulières - État d'avancement des dossiers  
2016-2017

Annexe C : Services techniques -Principaux projets 2017 -2018





## ANNEXES

Annexe A : États financiers sommaire 2017-2018



**Conseil Tribal Mamuitun**

États financiers résumés

Au 31 mars 2018

Accompagnés du rapport de l'auditeur indépendant

## RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT SUR LES ÉTATS FINANCIERS RÉSUMÉS

---

Aux membres du  
**Conseil Tribal Mamuitun,**

Les états financiers résumés ci-joints, du **CONSEIL TRIBAL MAMUITUN**, qui comprennent l'état résumé de la situation financière au 31 mars 2018, et les états résumés des résultats, et de la variation des actifs financiers nets pour l'exercice terminé à cette date, sont tirés des états financiers audités du Conseil Tribal Mamuitun pour l'exercice terminé le 31 mars 2018. Nous avons exprimé une opinion sans réserve sur ces états financiers dans notre rapport daté du 12 juillet 2018.

### Responsabilité de la direction pour les états financiers résumés

La direction est responsable de la préparation d'un résumé des états financiers audités.

### Responsabilité de l'auditeur

Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers résumés, sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre conformément à la Norme canadienne d'audit (NCA) 810, « Missions visant la délivrance d'un rapport sur des états financiers résumés ».

### Opinion

À notre avis, les états financiers résumés tirés des états financiers audités du Conseil Tribal Mamuitun pour l'exercice terminé le 31 mars 2018, constituent un résumé fidèle de ces états financiers.

*Mallette S.E.N.C.R.L.* <sup>1</sup>

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

Baie-Comeau, Canada  
le 12 juillet 2018

---

<sup>1</sup>CPA auditrice, CA, permis de comptabilité publique n° A105323

## Conseil Tribal Mamuitun

### ÉTAT DES RÉSULTATS

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2018

#### PRODUITS

Contributions fixes - AANC	1 150 075 \$
Contributions préétablies - AANC	479 216
#08782 - C.S. - AANC	30 000
Emploi Québec	25 241
Administration	26 839
Intérêts et autres	3 372
Services facturables - autres organismes	182 639
Contributions internes	1 967
Contributions reportées - année précédente	165 209
Contributions reportées - année courante	(216 792)
	<hr/>
	1 847 766

#### CHARGES

Salaires et charges sociales	848 181
Transfert au RBA	96 430
Administration	26 854
Atelier de recherche	45 971
Conciergerie	10 585
Contribution financière	7 313
Coordination et communication	33 988
Cotisations professionnelles	1 310
Déplacements	210 044
Documentation	600
Entretien et réparations	1 097
Équipement et matériel	31 499
Formation	30 721
Frais de recrutement	1 353
Frais de représentation	7 083
Intérêts et frais bancaires	7 389
Location d'équipement	6 362
Loyer	28 130
Papeterie et fournitures de bureau	18 400
Réunions	17 498
Services facturables	16 659
Services professionnels	242 821
Télécommunications	16 208
Amortissements des immobilisations corporelles	23 168
	<hr/>
	1 729 664

EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES

118 102 \$

## Conseil Tribal Mamuitun

---

### ÉTAT DE LA VARIATION DES ACTIFS FINANCIERS NETS

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2018

---

<b>ACTIFS FINANCIERS NETS</b> , début de l'exercice	
Déjà établi	587 183 \$
Retraitement de l'exercice antérieur	<u>(195 105)</u>
Retraité	392 078
Excédent des produits sur les charges	<u>118 102</u>
<b>ACTIFS FINANCIERS NETS</b> , fin de l'exercice	<u>510 180 \$</u>

---

## Conseil Tribal Mamuitun

### ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE

Au 31 mars 2018

#### ACTIF

##### ACTIFS FINANCIERS

Encaisse	575 321 \$
Dépôts à terme, 0,95 %	363 693
Créances	204 534
Contributions à recevoir - AANC	141 252
	<u>1 284 800 \$</u>

#### PASSIF

Dettes de fonctionnement	429 001 \$
Contributions reportées	216 791
Provision - indemnités de départ	128 828
	<u>774 620</u>

**ACTIFS FINANCIERS NETS** 510 180

##### ACTIFS NON FINANCIERS

Immobilisations corporelles 39 190

**AVOIR DES MEMBRES** 549 370 \$





## ANNEXES

Annexe B : Revendications particulières - État d'avancement des dossiers  
2016-2017



**PESSAMIT - État d'avancement des dossiers de revendications particulières - 1er avril 2017 au 31 mars 2018 -**

<b>Revendications</b>	<b>Recherches actives</b>	<b>Recherches en suspens</b>	<b>Rédaction de la revendication</b>	<b>Dépôt au fédéral; bande attend réponse</b>	<b>Réponse du fédéral</b>	<b>Négociation commencée</b>	<b>Entente conclue</b>	<b>Dossier « fermé »</b>
• Ligne # 1								X <sup>1</sup>
• Ligne télégraphique							X <sup>2</sup>	
• Lignes # 2, # 3 et # 4							X <sup>2</sup>	
• Perte de 7,600 acres de terres							X <sup>3</sup>	
• Coupes illégales de bois (1888)					X <sup>4</sup>			
• Pont de rivière Betsiamites et Route 138						X <sup>5</sup>		
• Ilets-Jérémie					X <sup>6</sup>			
• Marchands eurocanadiens							X <sup>7</sup>	
• Empiètements et exploitation forestière					X <sup>8</sup>			
• Cession du bois de 1918					X <sup>9</sup>			

<sup>1</sup> Revendication rejetée par le Canada (octobre 1996).

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

<sup>3</sup> Nouvelle offre du Canada à la bande en décembre 2016 et acceptation par la bande lors d'un nouveau référendum en juin 2017.

<sup>4</sup> Revendication rejetée par le Canada (avril 1999).

<sup>5</sup> Discussions entre le Canada et la bande pour reprendre la négociation (automne 2017).

<sup>6</sup> Revendication rejetée par le Canada (août 2009).

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

<sup>8</sup> Revendication rejetée par le Canada (juin 2011).

<sup>9</sup> Revendication rejetée par le Canada (octobre 2010).

**PESSAMIT - État d'avancement des dossiers de revendications particulières - 1er avril 2017 au 31 mars 2018 -  
(SUITE)**

<b>Revendications</b>	<b>Recherches actives</b>	<b>Recherches en suspens</b>	<b>Rédaction de la revendication</b>	<b>Dépôt au fédéral; bande attend réponse</b>	<b>Réponse du fédéral</b>	<b>Négociation commencée</b>	<b>Entente conclue</b>	<b>Dossier « fermé »</b>
• Terrain de l'Anse des Aulnes					X <sup>10</sup>			
• Cession de terrains de 1923					X <sup>11</sup>			
• Utilisation de terrains par le clergé					X <sup>12</sup>			
• Gestion du bail de location # 188							X <sup>13</sup>	
• Gestion de la licence # 160							X <sup>14</sup>	
• Cession et vente du bois de 1889					X <sup>15</sup>			
• Permis de pêche dans la rivière Betsiamites accordé en 1864	X <sup>16</sup>							

**NOTE:** LES DÉCISIONS ET ACTIVITÉS SURVENUES DEPUIS LE 1<sup>er</sup> AVRIL 2018 NE SONT PAS INDIQUÉES DANS LE PRÉSENT DOCUMENT.

<sup>10</sup> Revendication rejetée par le Canada (mai 2011).

<sup>11</sup> Revendication rejetée par le Canada (mars 2011).

<sup>12</sup> Revendication rejetée par le Canada (mai 2011).

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

<sup>14</sup> Nouvelle offre du Canada à la bande en décembre 2016 et acceptation par la bande lors d'un nouveau référendum en juin 2017.

<sup>15</sup> Revendication rejetée par le Canada (juillet 2010).

<sup>16</sup> Nouvelle revendication particulière en préparation.

**MASHTEUIATSH - État d'avancement des dossiers de revendications particulières - 1er avril 2017 au 31 mars 2018 -**

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

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

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

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

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

<sup>21</sup> Revendication rejetée par le Canada (novembre 2010).

<sup>22</sup> Revendication rejetée par le Canada (mai 2011).

<sup>23</sup> 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); Pekuakamiulnuatsh Takuhikan se prépare à soumettre le dossier au Tribunal des revendications particulières (2018).

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

**MASHTEUIATSH - État d'avancement des dossiers de revendications particulières - 1er avril 2017 au 31 mars 2018 -  
(SUITE)**

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

**NOTE:** LES DÉCISIONS ET ACTIVITÉS SURVENUES DEPUIS LE 1<sup>er</sup> AVRIL 2018 NE SONT PAS INDIQUÉES DANS LE PRÉSENT DOCUMENT.

<sup>25</sup> Revendication rejetée par le Canada (mai 2012)

<sup>26</sup> Revendication rejetée par le Canada (août 2012)

<sup>27</sup> 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 (déc. 2014); le Canada a déclaré que la revendication respecte la norme minimale (février 2016).

**- État d'avancement des dossiers de revendications particulières - 1er avril 2016 au 31 mars 2017 -  
UASHAT MAK MANI-UTENAM**

Revendications	Recherches actives	Recherches en suspens	Rédaction de la revendication	Dépôt au fédéral; bande attend réponse	Réponse du fédéral	Négociation commencée	Entente conclue	Dossier « fermé »
• Réserve de Uashat entre 1879 et 1906					X <sup>28</sup>			
• Réserve de Uashat en 1906					X <sup>29</sup>			
• Lots du Rang 2 (cession 1925) à Uashat					X <sup>30</sup>			
• Route et Pont de la 138 à Uashat					X <sup>31</sup>			
• Lot 6 du 1er rang à Uashat	X				X <sup>32</sup>			
• Bail de la CBH à Mani-Utenam (1952)					X <sup>33</sup>			
• Route 138 à Mani-Utenam					X <sup>34</sup>			
• Servitudes de 1976				X <sup>35</sup>				
• Lots B, C, D et E de Uashat			X					
• Bail de la CBH à Mani-Utenam (1972)				X <sup>36</sup>				

**NOTE:** LES DÉCISIONS ET ACTIVITÉS SURVENUES DEPUIS LE 1<sup>er</sup> AVRIL 2017 NE SONT PAS INDIQUÉES DANS LE PRÉSENT DOCUMENT.

<sup>28</sup> Revendication rejetée par le Canada (novembre 1999).

<sup>29</sup> Revendication rejetée par le Canada (juillet 2009).

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

<sup>31</sup> 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).

<sup>32</sup> Revendication rejetée par le Canada (novembre 1994).

<sup>33</sup> Revendication rejetée par le Canada (août 2012).

<sup>34</sup> Revendication rejetée par le Canada (juillet 2013).

<sup>35</sup> Revendication soumise à la DGRP (novembre 2014).

<sup>36</sup> Revendication soumise à la DGRP (mars 2017)

**- État d'avancement des dossiers de revendications particulières - 1er avril 2017 au 31 mars 2018 -  
- ESSIPIT -**

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

**NOTE:** LES DÉCISIONS ET ACTIVITÉS SURVENUES DEPUIS LE 1<sup>er</sup> AVRIL 2018 NE SONT PAS INDIQUÉES DANS LE PRÉSENT DOCUMENT.

<sup>37</sup> 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); la procédure du TRP se poursuit pour déterminer la compensation (2018).

<sup>38</sup> Revendication considérée déposée au Canada (janvier 2012); revendication rejetée par le Canada (octobre 2014); une analyse juridique de la revendication a été effectuée (2017).



## ANNEXES

Annexe C : Services techniques -Principaux projets 2017 -2018



## LISTE DES PROJETS - SERVICES TECHNIQUES

NO PROJET	NO-BANDE	COMMUNAUTÉ	DATE	TITRE	ANNÉE FINANCIÈRE
76502	076	MASHTEUATSH	1995-04-01	PLANS D'ÉVACUATION	1995
76551	076	MASHTEUATSH	2015-04-15	RUES 2015, 2016-17	2015
76704	076	MASHTEUATSH	1997-04-01	DÉPOTS EN TRANCHÉES	1997
76705	076	MASHTEUATSH	1997-04-01	MUSÉE AMÉRINDIEN	1997
76706	076	MASHTEUATSH	2017-07-13	RAPPORT CONFORMITÉ POSTE DE POLICE	2017
76708	076	MASHTEUATSH	2017-12-06	PROLONGEMENT INFRA RUE MAHIKAN	2017
76826	076	MASHTEUATSH	2007-05-16	Planification des immobilisations	2007
76833	076	MASHTEUATSH	2008-12-18	Étangs Aérés (vidange & capacité d'aération)	2008
80001	080	UASHAT-MALIO	2000-02-02	Planification immobilisations	2000
80125	080	UASHAT-MALIO	2011-06-01	Érosion Uashat	2011
80204	080	UASHAT-MALIO	1992-11-02	TRAITEMENT EAUX USÉES MALIO.	1992
80328	080	UASHAT-MALIO	2003-12-26	PLANS DIRECTEURS INFRAS	2003
80451	080	UASHAT-MALIO	2014-09-30	CENTRE MULTIFONCTIONNEL CRÉA	2014
80602	080	UASHAT-MALIO	1996-04-01	PLAN ÉVACUATION INCENDIE	1996
80626	080	UASHAT-MALIO	2006-04-01	Ententes municipales	2006
80651	080	UASHAT-MALIO	2016-01-01	AGRANDISSEMENT MANIKANETISH	2016
80652	080	UASHAT-MALIO	2016-01-01	AGRANDISSEMENT JOHNNY PILOT	2016
80653	080	UASHAT-MALIO	2016-01-01	AGRANDISSEMENT TSHISHTESHINU	2016
80654	080	UASHAT-MALIO	2016-01-01	SUPPORT AU DIRECTEUR TECHNIQUE	2016
80702	080	UASHAT-MALIO	2017-04-20	RÉFECTION GARAGE MUNICIPAL	2017
80703	080	UASHAT-MALIO	2017-04-20	REMPACEMENT SYSTÈME DE REFRIGERATION - ARENA MARIO VOLLANT	2017
80704	080	UASHAT-MALIO	2017-08-09	PAPAR	2017
80831	080	UASHAT-MALIO	2009-01-15	EAU POTABLE MALIOTENAM	2009
85708	085	PESSAMIT	2017-12-12	MAISON TANIA COURTOIS RUE PULIS	2017
85452	085	PESSAMIT	2014-10-01	PGMR	2014
85607	085	PESSAMIT	1996-04-01	PLANS ÉVACUATION INCENDIE	1996
85652	085	PESSAMIT	2016-01-01	TRAITEMENT EAUX USÉES	2016
85709	085	PESSAMIT	1997-04-05	PROJET DE RECYCLAGE	1997

# LISTE DES PROJETS - SERVICES TECHNIQUES

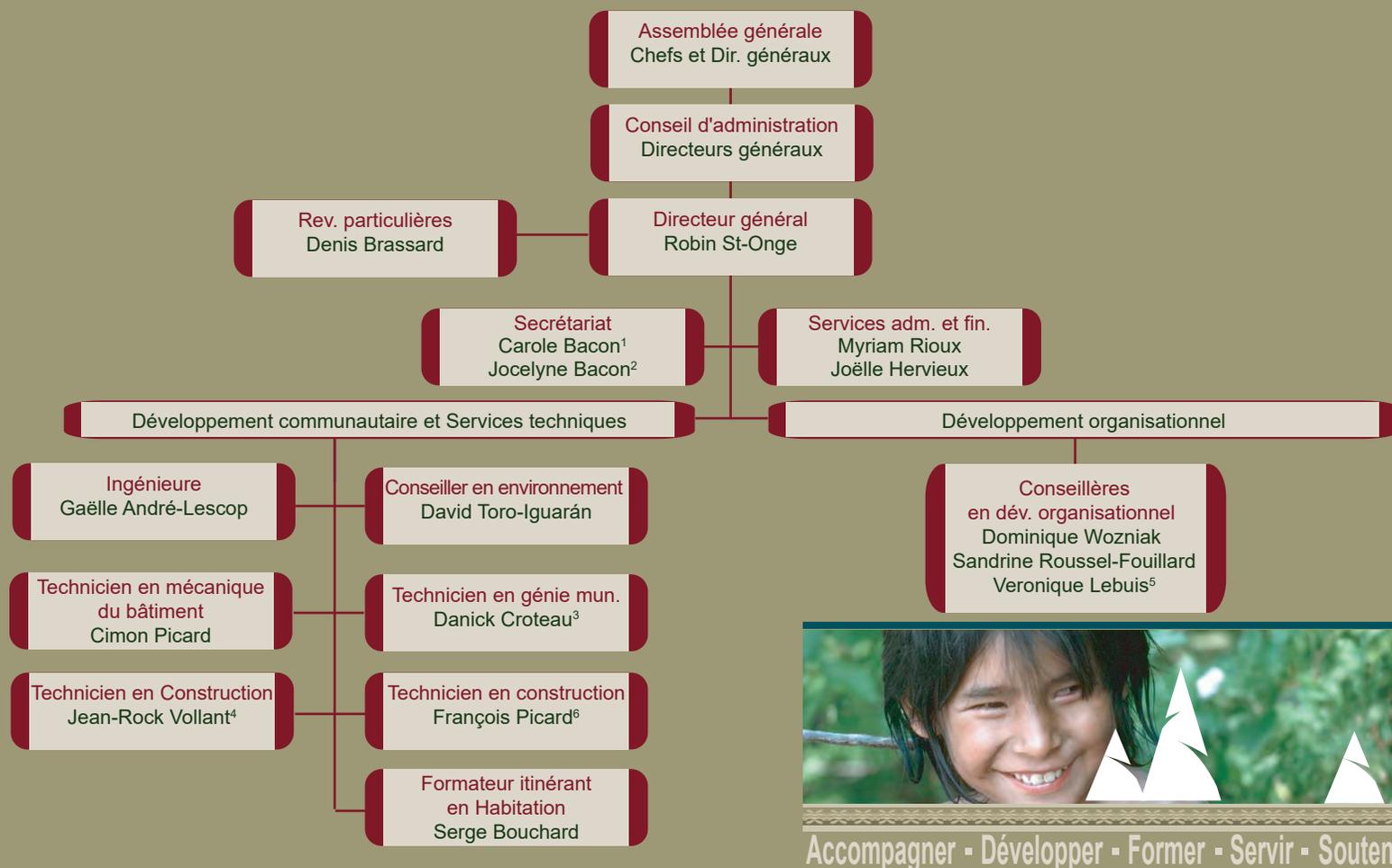
NO PROJET	NO-BANDE	COMMUNAUTÉ	DATE	TITRE	ANNEE FINANCIÈRE
85725	085	PESSAMIT	2007-02-20	Restauration et protection de la flèche littorale de Pessamit	2007
85726	085	PESSAMIT	2007-02-20	Sensibilisation des cueilleurs Protection des battures	2007
85730	085	PESSAMIT	2017-04-01	CSSS ET AINÉ	2017
85731	085	PESSAMIT	2017-07-11	ÉTUDE DE SÉCURITÉ BARRAGE POUVOIRIE LAC DES ÎLES	2017
85732	085	PESSAMIT	2017-08-21	STABILISATION DES TALUS ZONE 4	2017
85810	085	PESSAMIT	1998-11-16	PLAN DIRECTEUR INFRASTRUCTURES	1998
85927	085	PESSAMIT	2009-12-18	Mise en valeur et la protection de l'estuaire et de la rivière Betsiamites	2009
86204	086	ESSIPIT	1992-11-02	PLANS D'AMÉNAGEMENT	1992
86003	086	ESSIPIT	2000-02-02	Planification immobilisations	2000
86203	086	ESSIPIT	1992-11-02	TRAITEMENT EAUX USÉES SQAÉ	1992
86608	086	ESSIPIT	1996-04-01	PLAN ÉVACUATION INCENDIE	1996
86701	086	ESSIPIT	1997-04-01	ENTENTE SERVICES MUNICIPAUX	1997
86703	086	ESSIPIT	2017-12-06	AMÉNAGEMENT SITE MANAKASHUN	2017
86704	086	ESSIPIT	2017-12-06	REAMÉNAGEMENT RECEPTION CENTRE ADMINISTRATIF	2017
86826	086	ESSIPIT	2007-08-15	P G M R	2007
86828	086	ESSIPIT	2008-12-18	INTERAL-SGE Bâtiments communautaires	2008
87001	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	2000-02-02	VENTILATION KANATAMAT	2000
87203	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	1992-11-02	INFRASTRUCTURES LAC JOHN	1992
87204	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	1992-11-02	TRANSFORMATION ANNEXE ÉCOLE	1992
87301	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	1993-04-01	ENFOUISSEMENT SANITAIRE	1993
87503	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	1995-04-01	NÉGOCIATION ENTENTE SERV. MUNICIPAUX	1995
87525	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	2005-06-15	PLANIFICATION IMMO	2005
87608	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	1996-04-01	MISE À JOUR PLAN ÉVACUATION INCENDIE	1996
87650	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	2016-01-01	APPARTEMENT SUNNY	2016
87651	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	2016-01-01	TOITURE KANATAMAT	2016
87810	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	2018-01-23	GÉNÉRATRICES D'URGENCE	2018
87811	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	2018-01-23	RÉAMÉNAGEMENT ANNEXE ECOLE KANATAMAT	2018
87812	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	2018-01-23	RÉSERVOIRS PRÉTROLIERS	2018

## LISTE DES PROJETS - SERVICES TECHNIQUES

NO PROJET	NO-BANDE	COMMUNAUTÉ	DATE	TITRE	ANNÉE FINANCIÈRE
87813	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	2018-01-23	AGRANDISSEMENT SALLE COMMUNAUTAIRE	2018
87814	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	2018-01-23	TERRAIN DE JEUX	2018
87815	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	2018-01-23	IMPLANTATION SYSTÈME FACTURATION INTERSERVICES	2018
87816	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	2018-01-23	DISPENSARE ET LOGEMENTS	2018
87817	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	2018-01-23	PROJETS D'INFRASTRUCTURES - LAC-JOHN	2018
87818	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	2018-01-23	ASPHALTAGE ET TROTTOIRS	2018
87819	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	2018-01-23	STATION-SERVICES ET GARAGE MUNICIPAL	2018
87820	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	2018-01-23	LAVE-AUTO	2018
87821	087	MATIMEKUSH - LAC JOHN	2018-01-23	FIH FORMATEUR ITINÉRANT EN HABITATION	2018
89028	099	MAMUITUN	2010-05-01	MISE EN OEUVRE RSSPPPA	2010
89126	099	MAMUITUN	2011-10-01	Groupe de Ressources Techniques Habitation (GRTH)	2011
89240	099	MAMUITUN	2003-04-08	Soutien en environnement	2003
89241	099	MAMUITUN	2003-04-08	Soutien en infographie	2003
89357	099	MAMUITUN	2013-04-01	TRIGH	2013
89406	099	MAMUITUN	2014-01-01	PLANIFICATION GESTION URGENCE	2014
89556	099	MAMUITUN	2016-01-01	DÉTECTEURS WABANAKI	2015
89651	099	MAMUITUN	2016-04-01	INSPECTIONS SCHL 2016-17	2016
89652	099	MAMUITUN	2016-04-01	INSPECTIONS AADNC 2016-17	2016
89654	099	MAMUITUN	2016-04-01	ÉVACUATION CONTAMINANTS SANTÉ CANADA	2016
89740	099	MAMUITUN	2017-04-20	SUPPORT EN GESTION DES TERRES	2017
89741	099	MAMUITUN	2017-04-26	INSPECTIONS SCHL 2017-2018	2017
89742	099	MAMUITUN	2017-04-26	INSPECTIONS AANC 2017-2018	2017
89743	099	MAMUITUN	2017-04-01	SRCB MAMIT INNUAT 2017	2017
89744	099	MAMUITUN	2017-06-02	PGMR RÉGIONAL	2017
89745	099	MAMUITUN	2017-08-09	PLAN QUINQUENNAL TRANSPORT FERROVIAIRE TSHIUETIN	2017
89746	099	MAMUITUN	2017-11-03	FORMATION EFFICACITÉ ÉNERGETIQUE - HYDRO-QUEBEC	2017
89747	099	MAMUITUN	2017-12-19	ACCUEIL EMPLOYÉ DANICK CROTEAU	2017
89809	099	MAMUITUN	1998-06-10	SUPPORT INFORMATIQUE A L'ADMINISTRATION	1998

## LISTE DES PROJETS - SERVICES TECHNIQUES

NO PROJET	NO-BANDE	COMMUNAUTÉ	DATE	TITRE	ANNEE FINANCIÈRE
89850	099	MAMUITUN	2018-03-19	PLAN D'ÉVACUATION INCENDIE TRANSPORT TSHUIETIN	2018
89925	099	MAMUITUN	2009-06-15	Projet ARUC-Ulaval	2009
89930	099	MAMUITUN	2009-12-17	Géorisque côtiers	2009



Accompagner - Développer - Former - Servir - Soutenir







CONSEIL TRIBAL  
MAMUITUN

44, Rue Messek, local 110, Pessamit (Qc) G0H 1B0  
Téléphone : 418 567 2295 - télécopieur: 418 567 8528  
www.mamuitun.com



© Serge Jauvin, photographe



## RIVIÈRE DES ESCOUMINS

### Série : « Nos rivières patrimoniales »

## RAPPORT ANNUEL 2017 - 2018

Dès 1664, les Papinachois connaissaient la rivière des Escoumins sous le nom d'Esseigiou. Le père Charles Arnaud qui a passé plusieurs années de sa vie chez les Montagnais affirmait aussi, au siècle dernier, que les Papinachois appelaient la rivière des Escoumins Etshipi, c'est-à-dire « la rivière aux coquilles ». L'anthropologue Frank G. Speck les décrit, en 1931, sous les noms d'Ecsipiwilnuts, « peuple de la rivière aux coques » ou d'Ecsibiucibuwilnuts, « peuple de la rivière des ruisseaux aux coques ».

Les Essipiunnuat effectuaient sur cette rivière une gestion de la pêche au saumon basée sur la subsistance, le partage, le troc et le respect. Aujourd'hui, les membres de la Première Nation des Innus Essipit, les Essipiunnuat, ont mis en place un système communautaire inspiré des traditions ancestrales, en plus de développer une économie fondée essentiellement sur le secteur récréotouristique.

