



Regroupement Mamit Innuat



RAPPORT ANNUEL

2016 - 2017



TABLE DES MATIÈRES

Mot de la présidente	p. 3
L'équipe de direction	p. 4
Organigramme	p. 5
La direction générale	p. 6
Les services administratifs	p. 7
Le développement social	p. 9
Les services techniques	p. 23
Les services aux patients	p. 27
Les services sociaux	p. 30
Le service des ressources humaines	p. 59

Annexe 1 – Présentation graphique des états financiers au 31 mars 2016

MOT DE LA PRÉSIDENTE

Le conseil d'administration 2016-2017 est composé de Mary Mark, présidente, Réjean Mark, vice-président, Lorraine Lalo, secrétaire-trésorière, Monique Mestokosho, Isabelle Napess et Serge Picard sont nommés administrateurs.

Au cours de l'année 2016-2017, le conseil d'administration du Regroupement Mamit Innuat a tenu 10 rencontres : 16 mai 2016, 11 juillet 2016, 11 août 2016, 25 août 2016 (par appel conférence), 21 octobre 2016 (par appel conférence), 14 novembre 2016 (par appel conférence) 14 décembre 2016, 6 février 2017, 27 mars 2017 et 31 mars 2017 (par appel conférence).

Les principaux sujets abordés lors de ces c.a. ont été :

• Gestion du personnel	• Octroi et transfert des surplus
• Prime de logement pour les employés travaillant en milieu urbain	• Formation sur les rôles et responsabilités aux membres du conseil d'administration
• Révision de la planification stratégique;	• Traitement des plaintes reçues;
• Fin de contrat de la directrice générale;	• Nomination d'un directeur général intérimaire;
• Réorganisation des services techniques;	• Augmentation du coût de la vie;
• Embauche de l'adjointe à la direction;	• Assemblée générale annuelle;
• Poste à la direction des services sociaux;	• Les orientations et mandats du conseil d'administration pour l'année 2017-2018;
• Suivi des plaintes;	• Professionnalisme des employés;
• Organisation d'un lac-à-l'épaule;	• Bourses favorisant l'accessibilité aux études collégiales ;
• Embauche d'un directeur général;	• Projet d'accompagnement et d'hébergement innu en milieu urbain;
• Rapatriement des services par la communauté de Pakua Shipu;	

Pour terminer, nous vous sommes reconnaissants pour la confiance que vous nous témoignez. Nous vous assurons que le Regroupement Mamit Innuat présente une bonne situation financière. Nous remercions aussi tous les employés pour leur contribution apportée aux services du regroupement.

Mary Mark
Présidente

L'ÉQUIPE DE DIRECTION



Stéphan Roussel
Directeur général

Stéphan Roussel occupe le poste de directeur général depuis le 15 mai 2017.



Rachelle Malec a occupé le poste de directrice générale jusqu'en août 2016.

Guy Berthe a occupé le poste de directeur général intérimaire de septembre 2016 jusqu'à mai 2017.

Maude Bellefleur est à l'emploi de Mamit Innuat depuis 2010 et occupe le poste d'adjointe à la direction depuis juillet 2012. Elle s'occupe des secteurs du développement social ainsi que des services aux patients.



Maude Bellefleur
Adjointe à la direction



André Lajoie
Directeur des finances

André Lajoie occupe le poste de directeur des finances depuis 1997.

Cindy Lévesque occupe le poste de directrice intérimaire des services sociaux depuis octobre 2016.



Cindy Lévesque

Directrice intérimaire des services sociaux

Sophie Des Rosiers Gagné a occupé le poste de directrice des services sociaux jusqu'en octobre 2016.



Serge Loiselle est directeur des services techniques depuis décembre 2012.



Serge Loiselle

Directeur des services techniques

Thérèse Ambroise Rock est à l'emploi de Mamit Innuat depuis mars 2015 et directrice adjointe des services techniques depuis octobre 2016.



Thérèse Ambroise Rock

Directrice adjointe des services techniques

LA DIRECTION GÉNÉRALE

Depuis 1988, le Regroupement Mamit Innuat apporte son soutien aux communautés de la Basse-Côte-Nord, principalement dans les domaines des services techniques, services sociaux, services aux patients, développement social et services consultatifs.

Dans les dernières années, il a été constaté des changements significatifs au niveau des attentes des communautés. Il convient donc d'adapter notre offre de services à ces attentes et d'être à l'écoute des besoins des communautés.

De plus, de grands défis s'en viennent. La commission sur la réforme des services sociaux ainsi que les commissions d'enquête fédérale et provinciale témoignent d'une prise de conscience des réalités et de l'inadéquation des services donnés dans les communautés.

Les gouvernements semblent conscients de la nécessité de rehausser le soutien financier et la qualité des services aux communautés. Ceci veut aussi dire qu'il est nécessaire de repenser la manière dont nous pouvons apporter notre soutien à nos communautés membres. Il est temps de donner un nouvel élan au Regroupement Mamit Innuat pour qu'il puisse remplir pleinement la mission qui est la sienne. Pour cela, nous allons être source de nouveaux projets et aussi aller développer de nouveaux services mieux adaptés aux besoins des usagers et des réalités socio-économiques des communautés.

Une autre de nos priorités va être le développement et la rétention de l'expertise dans notre organisation. Pour cela, nous allons développer des partenariats en vue de poursuivre la professionnalisation de nos employés, mais aussi nous assurer d'offrir des conditions de travail favorisant la rétention du personnel et la stabilité des équipes, dans l'intérêt de nos usagers.

C'est ce travail que nous avons débuté et que nous allons poursuivre avec nos partenaires privilégiés que sont les communautés de la Basse-Côte-Nord. Ceci dans une démarche positive, constructive et gardant l'intérêt de nos membres au centre de nos préoccupations.

Stéphan Roussel
Directeur général

LES SERVICES ADMINISTRATIFS

La mission des services administratifs est de s'assurer de la gestion saine et efficace des finances de la corporation et de permettre une reddition de compte adéquate et fiable de ses activités financières.

Organigramme

Les services administratifs comptent sur trois employés permanents : Mme Pierrette Piétacho, commis comptable, M. André Lajoie cpa,cga, directeur des finances et un poste actuellement vacant de commis-comptable.

Depuis plusieurs années nous recevons différents stagiaires durant l'été que nous formons et accompagnons dans leur développement en milieu du travail.

Notre personnel est composé de personnes dévouées et compétentes qui contribuent à la stabilité et à la qualité du travail qui est effectué dans ce secteur.

Objectifs spécifiques

- Effectuer la gestion des avoirs de la corporation, des paiements aux fournisseurs, des encaissements, des surplus (déficits) temporaires de liquidité, et le recouvrement des argents dus par nos différents bailleurs de fonds.
- Assurer la gestion de la paie, le classement et l'entreposage des documents administratifs, le suivi des programmes d'avantages sociaux (assurances collectives, fonds de pension), les relations avec les différents paliers de gouvernement liés aux finances, la vérification des pièces justificatives, la mise en place et le suivi des contrôles internes et des procédures administratives.
- Faire le suivi des budgets d'opération pour permettre de réagir efficacement aux variations imprévues qui sont constatées et préparer et présenter les états financiers périodiques et annuels.
- Élaboration des dossiers pour les différentes vérifications et l'émissions de rapports statistiques à différents niveaux.

- Participer activement aux rencontres mensuelles des comités sectoriels et de gestion.
- Planifier différentes rencontres avec nos bailleurs de fonds au cours de l'exercice, pour permettre un meilleur suivi de nos ententes et activités qui y sont rattachées.

Points à améliorer

Améliorer la collaboration entre les services et mettre en place des actions pour augmenter la qualité de données provenant des différents services, dans le but de diminuer le nombre d'erreurs.

André Lajoie
Directeur

LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL – MITSHIM SHUNIAU

Notre mission

Offrir aux personnes des communautés membres des programmes et des services d'employabilité et de sécurité du revenu.

La sécurité du revenu est attribuée sous forme d'aide financière de dernier recours. Les personnes qui n'ont pas de ressources suffisantes pour subvenir à leurs besoins essentiels et à ceux de leur famille peuvent bénéficier de ce programme.

Rappelons que le Regroupement Mamit Innuat n'a aucun pouvoir sur les conditions d'admissibilité et sur le calcul des prestations. Selon notre entente de financement, nous nous conformons aux règles de la province. Ces règlements sont publics et sont disponibles pour consultation sur le site Internet : <https://www.mess.gouv.qc.ca/regles-normatives/index.html>

NOTRE EQUIPE DE TRAVAIL

Maude Bellefleur, Adjointe à la
direction générale
Louis-Étienne Vachon,
Coordonnateur développement social

Samantha Malleck-Nuna,
agente de liaison pour le
programme P.A.S et
secrétaire-réceptionniste
pour Pakua Shipu

Nelly-Kate Lalo, agente
de liaison pour le
programme P.A.S et
secrétaire-réceptionniste
pour Unamen Shipu

Marie-Julie Lalo, commis
au développement social.

Annette Lalo, conseillère
en développement social

Sophia St-Onge (congé
de maternité),
conseillère en
développement social

Denise Mark, conseillère
en développement social
(Remplacement)



RETROACTIONS 2016-2017...

OBJECTIFS 2016-2017	RESULTATS
Tenir la mise à jour des dossiers;	ATTEINT : Nous maintenons une mise à jour continue. Des réévaluations annuelles ont été effectuées en : <ul style="list-style-type: none"> - Mai 2016 : Ekuanitshit et Pakua Shipu; - Février 2017 : Tournée étudiante à Québec; - Mars 2017 : Unamen Shipu
Planifier une tournée d'informations du développement social aux communautés membres;	NON ATTEINT : Une tournée devait avoir lieu avec la direction générale. Une présentation a eu lieu pour l'école Marie-Sarah (cours aux adultes).
Maintenir et assurer le programme P.A.S.;	ATTEINT : Le programme prend fin le 31 mars 2017 avec prolongation jusqu'au 30 juin 2017. Nous travaillons en collaboration avec les agents de la CLPN Côte-Nord.
Encourager les jeunes de 18-24 ans pour un retour aux études ou un retour sur le marché du travail;	ATTEINT À 50% : Avec l'annonce de la fin du programme P.A.S., le nombre de participants a considérablement diminué.
Assurer l'embauche d'un agent de liaison pour la communauté d'Ekuanitshit pour août 2016, car l'agente actuelle est retournée aux études;	NON ATTEINT : Manque de candidatures. Le coordonnateur assume donc cette responsabilité.
Assurer l'embauche d'une conseillère au développement social car un départ en congé de maternité est prévu en septembre 2016.	ATTEINT : Mme Denise Mark de Unamen Shipu a été embauchée le 24 Octobre 2016.

Au cours de l'exercice 2016-2017, nos conseillers au développement social ont suivi diverses formations dont : la prévention du suicide en mai 2016, la lecture des états financiers en septembre 2016 et les gains et revenus comptabilisés en novembre 2016.

Nous avons beaucoup été préoccupés par la terminaison du programme P.A.S. Nous vivions dans l'incertitude à savoir si nous allions le continuer ou le terminer au 31 mars 2017. Après quelques négociations avec AANC (Affaires Autochtones et du Nord Canadien), nous avons réussi à assurer sa prolongation jusqu'au 30 juin 2017. Il n'était pas question de laisser nos étudiants en plein milieu de l'année scolaire. De plus, le Regroupement Mamit Innuat souhaite encore maintenir ses agents de liaison en place dans les communautés.

À l'automne, nous avons également eu une petite vérification effectuée par le Service de Vérification Canada (SVC). D'après les conclusions, nos dossiers étaient conformes à l'échantillonnage. Cependant, il y a eu quelques recommandations que nous devons suivre. Durant cette même période, la gestionnaire Madame Marie-Pierre Bessette de AANC a quitté ses fonctions à l'aide sociale après 20 ans de service. Nous avons donc une nouvelle analyste à AANC qui est Madame Joëlle Morazain.

Madame Morazain est venue nous rendre visite à nos bureaux de Sept-Îles en mars dernier. Elle arrivait d'une visite de courtoisie en provenance de Matimekush, où elle a constaté la réalité du facteur de l'éloignement. Nous avons profité de l'occasion pour discuter des principaux inconvénients pour Pakua Shipu et pour Unamen Shipu, dû à l'inexistence du réseau routier. Elle nous a mentionné qu'il allait y avoir des négociations pour accommoder ces communautés, notamment pour la contribution parentale et pour le projet de loi 70. Toutefois, c'est à suivre...

Le Regroupement Mamit Innuat apporte également un soutien au programme d'Employabilité de nos communautés membres. Voici les modalités pour en bénéficier :

- Le promoteur doit démontrer la disponibilité des autres sources de revenus requises pour la viabilité du projet (condition obligatoire);
- Temps plein (au moins 35 heures/semaine);
- Durée minimale de 12 semaines.

Ainsi au cours de l'exercice, nous avons eu :

- ◆ Aucun projet pour Pakua Shipu;
- ◆ 8 projets pour Unamen Shipu pour un montant total de 34 663, 52\$;
- ◆ 4 projets pour Ekuanitshit pour un montant total de 16 838,32\$.

BOURSES DESTINEES AUX ETUDIANTS

Chaque année, nous octroyons des bourses de mérite à nos étudiants prestataires du développement social. Cette année, nous avons eu un (1) finissant dans :

- ▣ Étudiant de niveau secondaire.

QUELQUES STATISTIQUES...

2016-2017	Pakua Shipu	Unamen Shipu	Ekuanitshit
Nombre de dossiers traités	78	306	105
Nombre de bénéficiaires P.A.S	3	13	5
Bénéficiaires transférés FEPN		19	
Retour aux études/marché du travail	22	68	22
Total des besoins	286 678,60	1 606 321,71	501 835,35

OBJECTIFS POUR 2017-2018

- 1 •Tournée d'informations dans les communautés;
•Augmenter la compréhension des règlements aux membres (capsules, radio, visite, internet, médias sociaux, etc).
- 2 •Implanter un programme, pour l'ensemble des membres, favorisant le retour aux études ou l'intégration dans le marché au travail.
- 3 •Maintenir le développement social dans sa lancée d'innovations, au profit de nos membres.
- 4 •Maintenir les agents de liaison dans les communautés et les attirer aux communications du secteur.

Maude Bellefleur
Adjointe à la direction

LES SERVICES TECHNIQUES

Mission

La mission de la direction des services techniques du Regroupement Mamit Innuat consiste à œuvrer au renforcement des capacités des gestionnaires et des agents des services techniques, des travaux publics et de l'habitation des communautés membres. Elle consiste aussi à appuyer et conseiller les gestionnaires concernés dans la planification, la réalisation et l'opération de leurs projets immobiliers et d'infrastructures afin de soutenir les communautés des Premières Nations dans leur développement communautaire, social et économique.

En plus de remplir sa mission auprès des communautés membres du Regroupement Mamit Innuat, la direction des services techniques assure, à titre de fournisseur de services pour le compte du ministère des Affaires autochtones et du Nord Canada, la mise en œuvre du programme de formation itinérante en assainissement des eaux et du programme de gestion de l'entretien dans les bâtiments publics. Elle déploie aussi son programme de formation itinérante en assainissement des eaux depuis octobre 2014 dans les neuf communautés crie membres du Cree Nation Government.

Groupe de Ressources Techniques en Habitation (GRTH)

En octobre 2015, la direction des services techniques a répondu à un appel de propositions du Comité régional tripartite sur le logement (CRTL) sous l'égide du ministère des Affaires autochtones et du Nord Canada en vue de prendre en charge un projet pilote de groupe de ressources techniques en habitation (GRTH).

La proposition soumise a retenu l'intérêt du CRTL et un financement a été accordé au Regroupement Mamit Innuat pour déployer ce projet pilote dans les quatre communautés innues de la Basse-Côte-Nord. Ce financement a couvert la fin de l'exercice 2015-2016 et la totalité de l'exercice 2016-2017. Ce projet pilote devrait normalement, si l'évaluation qui en est faite était positive, déboucher sur la création d'un programme inspiré du programme de formation itinérante en assainissement des eaux, mais appliqué au secteur de l'habitation.

Ce projet pilote a entre autre permis d'amorcer un virage significatif dans l'entretien du parc immobilier résidentiel des communautés. L'objectif d'introduire une approche systémique dans l'entretien des bâtiments est à portée de main. Une importante rencontre a eu lieu à Québec chez Cogiweb, cette entreprise qui a développé un ensemble d'outils informatiques pour la gestion des parcs de logements sociaux au Québec pour le compte de la SHQ (Société d'habitation du Québec). Cet événement a permis de prendre la mesure de l'intérêt des communautés dans l'introduction de ce type de gestion dans l'administration de leur parc immobilier résidentiel.

Assainissement des eaux

La recherche d'une plus grande autonomie de la part de communautés des Premières Nations que nous desservons a encore guidé cette année le travail de l'équipe de formateurs itinérants en assainissement des eaux, les visites ont été allouées en conséquence. Un total de 72 visites terrain (incluant 27 visites dans les communautés cries) ont été réalisées dans les communautés des Premières Nations. L'évaluation de la situation est à l'effet que les opérateurs d'installations de traitement d'eaux potable et usées nécessitent toujours, en plus des activités de renforcement de capacité, d'un appui technique, variable en intensité d'une communauté à l'autre mais nécessaire, si l'on veut maintenir les installations dans un état optimal de fonctionnement en vue de produire une eau potable de qualité et le traitement des eaux usées conforme aux normes environnementales.

L'équipe dédiée au programme de formation itinérante amorce une période de transition importante autant à l'interne qu'à l'externe. Une restructuration est en voie d'implantation au ministère des Affaires autochtones et du Nord Canada, notre client et bailleur de fonds : un nouveau coordonnateur a été désigné. De même, dans notre propre organisation, certains membres ont quitté et d'autres techniciens se sont joints à l'équipe. Des mesures structurantes ont également été mises en place pour assurer la pérennité du programme et de l'équipe dont la nomination d'un coordonnateur-adjoint.

Une collaboration a été initiée avec le Cégep de Sept-Îles en vue de développer une programmation de formation pour les opérateurs de systèmes de traitement de l'eau des Premières Nations. À terme, ce projet permettrait, en plus d'assurer la certification de nouveaux opérateurs, d'améliorer le maintien des connaissances en offrant des modules de formation facilement accessibles sur les lieux mêmes de travail.

Une direction dynamique

Dans notre dernier rapport annuel, nous mentionnions que la dynamique générée par l'élection d'un nouveau gouvernement et ses projets annoncés en vue d'améliorer le développement des Premières Nations pousserait la direction des services techniques vers de nouvelles avenues pour ne pas dire vers de nouveaux sommets.

L'année qui vient de se terminer a été marquée par une forte croissance des projets dans nos communautés membres. L'équipe s'est donc ajustée pour faire face à cette nouvelle conjoncture, des ressources additionnelles sont venues renforcer l'équipe dans les domaines de l'architecture, du génie et de la gestion de projet.

Nous entrevoyons une recrudescence marquée des investissements dans le domaine des infrastructures, des bâtiments communautaires et de l'habitation dans nos communautés, ce qui engendrera une croissance importante de la demande de services envers notre

organisation. Il faut noter également que l'activité reliée au programme de formation itinérante en assainissement des eaux n'est pas destinée à diminuer : l'évolution des technologies et de la réglementation continue à créer des besoins importants en formation. Il en va de même en ce qui concerne le domaine de l'entretien des parcs immobiliers des communautés.

C'est ainsi que la direction des services techniques s'ajustera à la demande croissante de services en identifiant des ressources compétentes, idéalement issues de la nation innue, pour combler les postes qui devraient être créés.

En terminant ce rapport, nous sommes très fiers, nous tous de la direction des services techniques, de contribuer à l'épanouissement social, économique et communautaire des communautés des Premières Nations que nous desservons et, en tant que directeur des services techniques, je remercie tous les membres de mon équipe, dont les noms apparaissent ci-dessous, pour leur souci de l'excellence, pour la passion qu'ils démontrent et pour le soutien qu'ils m'apportent dans l'accomplissement de leur travail.

La direction des services techniques en quelques statistiques :

- **Ses clients :**

- Les quatre communautés de la Basse-Côte-Nord : Ekuanitshit, Nutashkuan, Unamen Shipu et Pakua Shipu;
- Le ministère des Affaires autochtones et du Nord Canada et la Société canadienne d'hypothèques et de logement;
- Les conseils d'administration des CPE Nussum et Mikupishakan;
- Le Cree Nation Government.

- **Les nations desservies :**

- Abénakis;
- Algonquins;
- Atikamekws;
- Cris / Crees;
- Hurons-Wendat;
- Innus;
- Micmacs;
- Mohawks;

- **Ses ressources humaines :**

- Thérèse Ambroise Rock, ing. jr
- Penashue Bellefleur
- Angelo Charest
- Suzanne Lacoursière
- Andrée-Anne Larivière-Lajoie, m. arch.
- Marc Lemay

- Serge Loïselle, ing.
- Alain Murray
- Jacky Paul
- Sébastien Pelletier
- Myriam Napess-Bergeron
- Phi Dung Phan, ing. jr
- Éric Sioui
- Yan Volland

➤ **Les visites techniques dans les communautés
et les rencontres de développement de projets :**

- 72 visites pour la formation itinérante en assainissement des eaux et entretien des bâtiments communautaires ce qui représente près de 275 jours présence dans les communautés;
- 38 visites techniques dans les quatre communautés de la Basse-Côte-Nord ce qui représente près de 100 jours présence dans les communautés;
- 27 déplacements représentant 137 jours consacrés à des activités administratives et de développement de projets;
- un technicien en résidence plus de 120 jours dans une communauté pour la réalisation de plusieurs projets.

Serge Loïselle, ing. MBA
Directeur des services techniques

LES SERVICES AUX PATIENTS

Le Service aux Patients- En un coup d'œil

TROIS POINTS DE SERVICE :

- œ Service aux Patients de Sept-Îles (SAPSI);
- œ Services aux Patients de Québec (SAPQ);
- œ Services aux Patients de Montréal (SAPM).

UN SERVICE D'INTERPRETE :

- Hôpital de Havre-Saint-Pierre.

NOTRE MISSION

Offrir aux membres de **toutes les communautés non conventionnées du Québec** des services de transport et d'hébergement à l'intention des membres des Premières Nations qui sont en transit pour raison médicale. Le service d'interprète est disponible seulement pour Havre-Saint-Pierre.

NOTRE EQUIPE

Adjointe à la direction

Sept-Îles, coordonnateur

Québec,
coordonnateur

Montréal,
coordonnateur

2
agents de
liaison

4
chauffeurs

1
interprète

1
agent de
liaison

4
chauffeurs

1
agent de
liaison

3
chauffeurs

RETROACTIONS

Objectifs 2016-2017

- ◆ *Éclaircissement des rôles de chacun;*
- ◆ *Responsabilisation des points de services;*
- ◆ *Reconnaissance des employés;*
- ◆ *Uniformisation des procédures administratives;*
- ◆ *Rigueur dans le suivi administratif;*
- ◆ *Travail de collaboration avec nos partenaires;*
- ◆ *Assurer une qualité de service pour les patients;*
- ◆ *Tenir des réunions pour améliorer l'esprit d'équipe entre collègues de travail.*

D'après nos objectifs que nous nous étions fixés, nous les avons presque tous atteints. En résumé, nous avons eu beaucoup de mouvements du personnel. Au début de l'année, les coordonnateurs ont été nommés pour superviser les points de service. Malgré l'année difficile, les points de service, avec l'aide des employés expérimentés, ont assuré un bon service auprès de notre clientèle. Des évaluations de foyers d'hébergement ont eu lieu, durant l'année.

De plus, les trois points de service ont participé à la planification stratégique avec Monsieur Alexandre Bacon ainsi qu'aux rencontres du comité de gestion de Mamit Innuat. Dans l'uniformisation des procédures administratives, il y a eu une rencontre téléphonique des coordonnateurs en octobre 2016 et une rencontre des coordonnateurs à Québec en janvier 2017.

Nous nous assurons de toujours travailler en collaboration avec notre principal bailleur de fonds qui est Santé Canada. Le plan d'action conjoint est toujours en vigueur. Dans ce plan, nous nous assurons de travailler les principaux points qui sont la reddition de compte, l'image des services aux patients, les procédures du transport pour raison médicale, etc. En Janvier 2017, nous avons appris que la communauté de Listuguj avait demandé un appui à l'APNQL pour se retirer de l'entente des services aux patients de Mamit Innuat. Suite à cette motion, Santé Canada a décidé d'accorder une liberté aux communautés de se retirer de l'entente de contribution de Mamit Innuat. La décision nous a été communiquée en mars 2017, en présence du directeur général intérimaire. Toutefois, Santé Canada a recommandé que Mamit Innuat continue dans sa prestation de services et que si les communautés se retirent, l'organisation allait être informée, l'entente sera modifiée, en conséquence. Ensuite, nous avons participé à la rencontre du Comité régional de santé et services non assurés (CRSSNA), un questionnaire-réponse sur le retrait de Mamit Innuat sera envoyé à toutes les communautés. Toutefois, Santé Canada a avoué qu'il ne détruira pas le Service aux patients de Mamit Innuat pour en créer d'autres petits services aux patients. C'est un programme complexe et Mamit Innuat gère ce service depuis une vingtaine d'années.

QUELQUES DONNEES SUR LES POINTS DE SERVICE

JANVIER 2017

Points de service	Nombre de patients servis	Nombre de transports
Sept-Îles	1364	
Québec	N/A	N/A
Montréal		

Priorités 2017-2018

1. En premier lieu, nous continuerons à consolider et développer nos liens et notre visibilité auprès des différents partenaires et auprès de notre clientèle.
2. Le maintien d'une étroite collaboration avec notre principal bailleur de fonds et la préservation de l'entente de contribution se retrouvent dans les priorités que le service aux patients de Mamit Innuat devra réaliser.
3. À la dernière assemblée générale de Mamit Innuat, rétablir la communication avec les communautés mécontentes du service a été un point qui a été discuté. C'est un point qui sera aussi à travailler cette année.
4. L'autonomie et l'uniformisation des points de service sont également des objectifs à travailler en continu.

Maude Bellefleur
Adjointe à la direction

LES SERVICES SOCIAUX

Regroupement Mamit Innuat (RMI) est l'agence du programme des Services à l'enfance et à la Famille des Premières Nations (SEFPN) pour les trois communautés membres au Conseil tribal : Ekuanitshit, Unamen Shipu et Pakua Shipu. RMI a été créé au début des années 1980 comme structure commune de développement des communautés de la Basse-Côte-Nord et est basé à Sept-Îles. Le Regroupement Mamit Innuat offre des services et apporte du support à ses communautés membres : services techniques, développement social, services aux patients et services sociaux.

La mission de l'agence SEFPN est de protéger les enfants des trois communautés membres de Mamit Innuat en améliorant le bien-être des individus et des familles. C'est la direction des services sociaux de Mamit Innuat qui est chargé d'offrir ces services. Dans les cas de négligence et d'abus, Mamit Innuat, en vertu d'une entente avec le Centre Jeunesse Côte-Nord s'emploie à l'application des mesures ainsi qu'au placement des enfants dans les familles d'accueil ou des familles élargies de la communauté ou dans des établissements hors de la communauté.

Les actions réalisées en cours d'année se sont appuyées d'abord et avant tout sur la mission de l'organisation ainsi que sur les plans d'action 2014-2019 de chacune des trois communautés membres : Unamen Shipu, Pakua Shipu et Ekuanitshit.

IDENTIFICATION

Agence des services à l'enfance et à la famille :

Regroupement Mamit Innuat

Services sociaux

350, rue Smith, bureau 255

Sept-Îles (Québec) G4R 3X2

Personne à contacter pour obtenir des informations supplémentaires :

Cindy Lévesque

Directrice intérimaire des services sociaux - Mamit Innuat

Téléphone : 418 962-7470

Télécopieur : 418 962-3250

Courriel : clevesque@mamit-innuat.com

L'AIDE À DOMICILE

Ce service est destiné à toute personne ayant besoin d'accompagnement de soutien et/ou en perte d'autonomie ayant des besoins dans les activités de vie quotidienne à court terme, moyen et long terme. Il vise à prévenir la détérioration d'une personne sous différentes sphères; au plan physique, psychologique, social...

Ce service d'aide offre à la personne concernée du soutien et répit à la famille élargie lorsqu'une personne nécessite de l'aide afin de pouvoir vaquer à ses activités de vie quotidienne telles que : tâches domestiques, les repas, aller à l'épicerie...etc.

Le responsable de l'aide à domicile pour chacune des communautés est responsable de répondre aux demandes d'aide à domicile et mettre en place les services pour le mieux-être du client. Il supervise et coordonne les tâches à réaliser par les aidants (aide à domicile). De plus, le responsable doit trouver des aidants aptes et disposés à effectuer les tâches à réaliser dans les milieux de vie des bénéficiaires. Enfin, le responsable du service de l'aide à domicile, doit assumer les tâches liées à l'évaluation et au recrutement de nouveaux candidats.

Pour avoir accès à ce service, les bénéficiaires doivent passer par différentes étapes :

- Faire une demande de services;
- Évaluation et acceptation ou refus de la demande;
- Si acceptation, mise en place d'un plan d'intervention et modalités de service;
- Choix des aides à domicile;
- Mise en place des services et suivi.

Les faits saillants, difficultés et défis 2016-2017

Pour l'année 2016-2017, les besoins sont de plus en plus accrus pour le service d'aide à domicile pour les trois communautés membres. Cette année, nous avons eu au total 148 demandes de services pour nos trois communautés. Ce service est primordial mais il représente un défi de taille entre autre par l'absence de soutien familial (familles qui travaillent à l'extérieur de la communauté ou aux études) et les maisons surpeuplées engendrent souvent des conflits. De plus, le financement n'est pas suffisant pour pouvoir répondre aux besoins grandissants. De même, les salaires, les avantages sociaux et le manque de formation des aides à domicile sont des facteurs qui amènent un essoufflement et roulement de personnel. Notamment, du fait d'opportunités d'emplois plus attractifs sur le plan salarial et sur le plan des avantages sociaux.

Ce service est primordial pour les communautés, toutefois, nous allons devoir tenir compte des réalités du terrain, ainsi que de l'environnement socio-économique des communautés, afin de devenir plus attractifs et ainsi permettre plus de stabilité dans les équipes.

LES FAMILLES D'ACCUEIL, FAMILLES DE PROXIMITÉ ET LES RÉSIDENCES D'ACCUEIL RECONNUES

Famille d'accueil

Sur le plan légal, une famille d'accueil c'est : « Une ou deux personnes qui accueillent à leur lieu principal de résidence un nombre maximum de neuf enfants en difficulté, qui leur sont confiés par un établissement public afin de répondre à leurs besoins et leur offrir des conditions de vie favorisant une relation de type parental dans un contexte familial. »

La ressource dite « Famille de proximité »

Le rôle et les responsabilités de la ressource de type familial sont complexes et exigeants. Elle doit procurer de l'aide et de l'assistance sur le plan physique et psychologique, assurer un soutien émotif, appliquer des plans d'intervention et participer à leur révision. Elle doit également favoriser l'acquisition de différentes aptitudes et faciliter le développement optimal des usagers. La ressource de type familial doit être capable de s'engager sur le plan affectif auprès des usagers, tout en sachant que cet engagement sera d'une durée limitée.

La « Résidence d'accueil »

C'est : « Une ou deux personnes qui accueillent à leur lieu principal de résidence au maximum neuf adultes ou personnes âgées qui leur sont confiés par un établissement public afin de répondre à leurs besoins et leur offrir des conditions de vie se rapprochant le plus possible de celles d'un milieu naturel. »

L'intervenante aux ressources du Regroupement Mamit Innuat a comme responsabilité, entre autres, de :

- Procéder au recrutement, à l'évaluation des lieux d'accueil et à la recommandation à la superviseuse clinique, à la direction des services sociaux;
- Assurer une banque de ressources suffisante en qualité et en quantité pour répondre aux besoins des communautés;
- Assurer le pairage entre les enfants et familles d'accueil;
- Voir à la supervision, à la formation et à la réévaluation des familles d'accueil;
- Effectuer la catégorisation pour chaque enfant placé en famille d'accueil.

Les faits saillants, difficultés et défis 2016-2017

Pour l'année 2016-2017, nous avons un total de 40 familles d'accueil pour nos trois communautés membres. Nous avons recruté plusieurs familles d'accueil autochtones. Fait important, tous nos enfants placés sont dans des milieux autochtones et pour la plupart dans la famille élargie. Toutefois, nous devons travailler, au cours de l'année 2017-2018, sur ce service primordial à plusieurs niveaux :

- Définir par écrit l'encadrement des familles d'accueil;
- Formations destinées aux familles d'accueil;
- Outils pour soutien aux familles d'accueil.
- Poursuivre les efforts de recrutement et évaluation des milieux de vie.

PSYCHOLOGIE

Le service de psychologie est desservi pour nos trois communautés membres pour assurer un traitement et suivi auprès des personnes en difficulté et les familles. Il se définit comme suit :

- Exercer des activités en psychothérapie et le suivi des dossiers pour les clients (adolescents adultes et couples);
- Traiter les difficultés d'adaptation des clients sur les plans personnel, social et professionnel;
- Formuler un diagnostic et des recommandations, au besoin, auprès des autres intervenants concernés;
- Établir et mettre en œuvre des plans d'interventions;
- Intervenir auprès des communautés en situation de crise.

Les faits saillants, difficultés et défis 2016-2017

L'année 2016-2017 fût une année bien remplie au niveau du service de psychologie. Nous avons une psychologue Innue qui se rend dans chacune des communautés membres à une fréquence de 1 semaine/mois. De plus, celle-ci organise des thérapies de groupe en ressourcement en territoire. Elle ne peut hélas pas répondre à tous les besoins à ce niveau car sa charge de cas est très élevée. La charge de cas est de 74 dossiers à Unamen Shipu, 62 dossiers à Ekuanitshit et 39 dossiers à Pakua Shipu, ce qui signifie environ 11 visites/ communauté pour l'année 2016-2017. De plus, cette année, un autre psychologue se rend dans la communauté d'Unamen Shipu pour pallier en partie aux besoins de la communauté. Il s'y présente à la fréquence d'une semaine/mois et sa charge de cas est de 45 dossiers pour l'année 2016-2017. Toutefois, même si cet ajout est significatif sur le plan des services offerts, il n'en demeure pas moins que la demande est très forte et les délais d'attente restent importants et nécessite de poursuivre la démarche de développement des services.

SERVICE DE GARDE PSYCHOSOCIAL

Ce service permet aux membres des trois communautés d'avoir accès à un intervenant 24 hrs/24 et 7 jours/7 en situation de détresse psychosociale. Lorsqu'il y a lieu et qu'il y a nécessité d'une présence physique d'un intervenant dans la communauté, celui-ci est contacté par le service de garde afin de répondre à l'intervention terrain dans l'une des trois communautés. On dénombre plus de 600 appels/interventions pour l'année 2016-2017.

Les faits saillants, difficultés et défis 2016-2017

Pour l'année 2016-2017, ce service demeure indispensable pour répondre à de multiples situations de crise telles que : tentatives de suicide, idéations suicidaires, violence conjugale, intoxication, psychose toxique, agression sexuelle...etc. Et il a permis de désamorcer de nombreuses situations de tensions dans les communautés.

Toutefois, compte tenu de la charge que ce service représente, il va être important d'en réorganiser le fonctionnement et de revoir les coûts qui s'y rattachent (ressources humaines impliquées, coûts compensatoires, formation des répondants...)

Les autres défis importants, demeurent les transports vers Sept-Îles pour que les usagers reçoivent des services en situation d'urgence. De plus, les conditions météorologiques ne sont pas à négliger car pour sortir des communautés en région éloignée telles que Unamen Shipu et Pakua Shipu, les transports s'effectuent seulement par voies aérienne et maritime. Les coûts sont très élevés. Pour ce qui est de la communauté d'Ekuanitshit, la route est accessible, toutefois, pour recevoir des services spécialisés, les transports s'effectuent vers Sept-îles à 200 kilomètres de la communauté. Ce service devient capital compte tenu de la distance pour avoir accès à des services spécialisés.

RASSEMBLEMENT DES ÂINÉS

Le 22^e Rassemblement des Aînés a eu lieu à Nutashkuan, le site du RDA étant situé près de la grande rivière Nutashkuan. Les communautés de Pakua Shipu, Unamen Shipu, Ekuanitshit, Uashat mak Mani-Utenam, Matimekush-Lac-John, Pessamit, Pekuakamit-Mashteuiatsh, Sheshatshit et la communauté hôte Nutashkuan ont participé à ce Rassemblement des Aînés. Les communautés absentes étaient Essipit, Kawawachikamach et Natuashish du Labrador.

Pour cette édition, la rencontre/retrouvaille s'est bien déroulée. Il y a eu beaucoup d'émotions entre les aînés pour la première journée d'arrivée. Cette rencontre entre aînés de toutes les communautés Innu du Québec et Labrador ainsi que la communauté Naskapi a pour but de permettre aux aînés de se retrouver après des longues périodes sans se voir, de faire valoir leurs particularités, d'exercer leurs activités de subsistance de façon communautaire, de partager leur savoir propre de leurs techniques de différentes activités traditionnelles ainsi que leurs connaissances dans les plantes médicinales, etc.

Les faits saillants, difficultés et défis 2016-2017

Ce 22^e Rassemblement fût un succès. Les aînés ont apprécié se retrouver tous ensemble. Partager leurs réalités, leurs expériences et leurs savoirs.

Il semble important de s'assurer que ces savoirs ne disparaissent pas en même temps que les personnes qui en sont porteuses. Il conviendra donc de développer une activité, associée à ces rencontres, qui permettrait de filmer ces rencontres et surtout le partage des savoirs. Un groupe de jeune des communautés, pourrait être en charge de cette collecte, par exemple par le biais d'un film.

Toutefois, nous allons devoir travailler sur la planification et l'organisation du prochain événement pour l'année 2017-2018 qui aura lieu dans la communauté Sheshatshiu au Labrador. En effet, du fait des réalités géographiques, les coûts seront plus élevés étant donné le transport qui s'effectue par voie aérienne et par voie ferroviaire. De même, l'organisation de l'événement devra anticiper les impacts possibles de cette limitation des moyens de transports (temps de transport, impact liés aux réalités météo, nombres de places limitées sur les avions...).

LA DIRECTION DE LA PROTECTION DE LA JEUNESSE – L'APPLICATION DES MESURES

Le Regroupement Mamit Innuat, en vertu d'une entente avec le Centre Intégré des Services de Santé et Services Sociaux de la Côte-Nord (CISSSS), est responsable exclusivement de l'application des mesures sous la Loi de la Protection de la Jeunesse. Suite aux différentes étapes du signalement, l'évaluation et l'orientation du dossier de l'enfant dont la sécurité et le développement de l'enfant sont compromis, se caractérise dans l'application des mesures effectuée par le Regroupement Mamit Innuat. L'équipe des intervenants à l'application des mesures est composée de 5 intervenants pour effectuer les suivis de 101 dossiers incluant des dossiers de collaboration pour les trois communautés membres.

Pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 nous avons reçu les statistiques du Centre de protection et de réadaptation de la Côte-Nord. Pour nos trois communautés membres; le nombre de signalements est de 161 signalements reçus et 80 signalements retenus qui se répartissent comme suit :

- Ekuanitshit : 53 signalements reçus, 32 signalements retenus;
- Unamen Shipu : 71 signalements reçus, 34 signalements retenus;
- Pakua Shipu : 37 signalements reçus, 14 signalements retenus.

Les faits saillants, difficultés et défis 2016-2017

L'année 2016-2017 fût une année difficile, entre autre, par le nombre de dossiers versus le ratio des intervenants pour assurer le suivi. Les défis auxquels l'équipe est confrontée sont :

- L'intensité des services à donner
- La complexité des problématiques
- Des prises en charge plus longue



- La stabilité de l'équipe d'intervenants

Pour cette année, trois jeunes ont dû être placés en centre de réadaptation pour les trois communautés membres et la majorité des jeunes pour qui il a fallu trouver une solution d'hébergement, ont été confiés à un membre de la famille élargie.

LES SERVICES DE 1^{re} LIGNE

Les services offerts à la population pour la période visée 2016-2017 découlent des objectifs du plan quinquennal 2014-2019 de chacune des trois communautés membres présenté au comité tripartite; formé du Ministère des Affaires Autochtones et du Nord Canada (AANC), du Ministère de la Santé et Services Sociaux du Québec (MSSS) et de la Commission de la Santé et des Services Sociaux des Premières Nations et du Québec Labrador (CSSSPNQL).

Ce compte-rendu des actions réalisées et des services offerts en 2016-2017 témoignera du programme qui est en plein essor par la promotion, la prévention, l'intervention, les suivis individuels et la collaboration avec les partenaires internes et externes de la communauté. De plus, il assure les interventions en situation d'urgence par le biais du service de garde 24 h. / 7 jours/7. Les services de 1^{re} ligne de chacune des trois communautés membres ont comme objectif général de prévenir les problématiques en amont des problèmes et ainsi diminuer le taux de placement des enfants à l'intérieur ou à l'extérieur de la communauté.

Ces services visent plus spécifiquement à :

- Promouvoir et renforcer les interventions précoces, auprès des enfants et des parents.
- Promouvoir et renforcer la mise en place moins perturbatrice des services préventifs pour le mieux-être des enfants, des familles et des communautés.
- Promouvoir et favoriser le développement des enfants et des jeunes au sein de la famille d'origine.
- Promouvoir et s'assurer que les enfants et les familles reçoivent des services adaptés à leur culture au sein de leur communauté.

C'est par l'approche de développement des communautés, du respect des traditions et d'une conscience de la forte présence de résilience de la culture Innue que les services de 1^{re} ligne divisent la vision sociale sur trois grands axes de travail : les jeunes, la famille et le milieu.

La collecte des données a été rendue possible grâce aux outils « Journal de bord mensuel » et « I-CLSC ».



Pour la communauté de Ekuanitshit :

L'équipe des services de première ligne de la communauté d'Ekuanitshit est composée de six membres qui sont répartis comme suit : la coordination, intervenante à l'accueil, l'éducatrice spécialisée, l'organisatrice communautaire, la secrétaire-réceptionniste et le concierge.

Pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017, presque la totalité des postes ont été vacants à certaines périodes au cours de l'année, tels que : coordination, intervenant 1^{re} ligne, organisateur communautaire et le poste de secrétaire-réceptionniste. Seuls les postes d'éducateur spécialisé et concierge sont demeurés stables.

L'équipe a bénéficié de certaines formations au cours de l'année à l'interne et à l'externe de la communauté dans le but de parfaire leurs compétences. Les formations sont entre autre ; l'intervention auprès des familles, l'intimidation et les habiletés parentales, ASQ (dépistage des troubles du développement chez les enfants de 0 à 5 ans), Buffalo Riders et entretien motivationnel, prévention avec lien avec le suicide, dépistage de troubles du développement 0-5 ans.

En 2016-2017, l'équipe des services de 1^{re} ligne ont centré leur travail et leur mode d'interventions sur les objectifs du plan d'action quinquennal 2014-2019 :

- Développer un sentiment d'appartenance et d'estime de soi chez les jeunes ;
- Développer les habiletés parentales chez nos familles ;
- Valoriser et impliquer la famille élargie dans l'éducation des enfants ;
- Développer le travail en concertation pour dynamiser la communauté, pour favoriser la cohésion communautaire, pour supporter les initiatives afin de travailler sur un engagement communautaire ;
- Accroître la visibilité des services de 1^{re} ligne pour faire connaître les différents services offerts aux familles de la communauté d'Ekuanitshit.

Voici quelques activités effectuées au cours de l'année 2016-2017 :

- Marches contre la vente de drogue
- Journée porte ouverte
- Activité de distribution de chandelles (prévention du suicide)
- Ateliers de création de routine parents/enfants
- Atelier sur l'intimidation
- Groupe de soutien AA
- Activités de pêche aux saumons
- Journée pique-nique familiale
- Atelier de confection de robe jingle dress régéla



- Concours de décoration de citrouille
- Projet familial de décoration des maisons pour Noël
- Activités de la petite école
- Ateliers pour groupe (2 ans)
- Tenue de la bibliothèque pour enfant
- Cérémonie des nouveaux nés
- Journée ETCAF
- Journée des autochtones
- Fête de la famille
- Descente de la rivière Magpie
- Colloque sur la santé mentale
- Semaine prévention du suicide
- Conférence sur l'intimidation Jasmin Roy
- Conférence sur les habiletés parentales Nancy Doyon
- Conférence CAVAC

Pour la communauté d'Unamen Shipu :

L'équipe des services de 1^{re} ligne Uauitshitun est composé de six employés à temps plein ; un coordonnateur, une intervenante 1^{re} ligne, une éducatrice spécialisée, une intervenante pour le maintien à domicile, une organisatrice communautaire et une secrétaire. Cette équipe est relativement stable et il est important de préciser qu'actuellement, tous les postes sont occupés par des employés issus de la communauté Innue.

L'équipe a bénéficié de certaines formations nécessaires au cours de l'année 2016-2017 telles que : enfants victimes d'agressions sexuelles, prévention suicide, habiletés parentales, intimidation et techniques de réanimation cardio-respiratoire.

En 2016-2017, les services de 1^{re} ligne Uauitshitun ont centré leur travail et leur mode d'interventions sur les objectifs du plan quinquennal 2014-2019 :

- Développer une intervention de qualité et l'unité de la communauté autour des jeunes par une approche positive;
- Valoriser - soutenir les parents et accroître le bien-être des familles;
- Renforcer l'estime de soi des jeunes (0-17 ans) et accroître leur capacité d'action dans la vie.

D'ailleurs, voici quelques activités effectuées au cours de l'année 2016-2017 :

- Atelier de spiritualité et sweat lodge
- Des ateliers sur le deuil par M. Beaudoin Lalo
- Conférence sur les habiletés parentales (Nancy Doyon)
- Des ateliers sur les habiletés parentales par l'éducatrice spécialisée, causerie parent-enfant



- Atelier : développement du nourrisson
- Descente de la rivière Magpie (filles et garçons)
- Conte et légende et conférence sur la vie des Innus d'autrefois par M. Jérôme Bellefleur
- Conférence sur la déportation de Pakua Shipu à Unamen Shipu par M. Ambroise Mark
- Conférence sur les Noël d'autrefois M. Étienne Mullen
- Conférence radio à la St-Valentin par Mme Agathe Mark
- Soupers communautaires : mobilisation contre la drogue, conférence Jasmin Roy, conférence des aînés avec la Sureté du Québec
- Cuisines collective
- Rassemblement des aînés, des hommes site de Saint-Anne, des femmes
- Échange culturel avec les femmes de Nutashkuan
- Ressourcements en territoire sur le site de Kamanatsheikan
- Activité de prévention sur les véhicules tout terrain
- Vente de garage, concours : dessin, de citrouille, mandala, jeu quizz, cupcakes, bingo cadeaux
- Activité de pêche sur la glace
- Friperie

Pour la communauté de Pakua Shipu :

L'équipe des services de 1^{re} ligne Uaskat Uauitshitun est composé de trois employés : une personne-ressource (volet organisateur communautaire et responsable), un intervenant 1^{re} ligne (volet prévention, intervention et maintien à domicile), un éducateur spécialisé et poste de secrétaire à demi temps. L'équipe fût très impliquée tout au long de l'année. L'équipe a bénéficié de certaines formations nécessaires au cours de l'année 2016-2017 telles que sur les enfants victimes d'agressions sexuelles, prévention suicide, sur les habiletés parentales, l'intimidation et les techniques de réanimation cardio-respiratoire.

En 2016-2017, les services de 1^{re} ligne Uauitshitun ont centré leur travail et leur mode d'interventions sur les objectifs du plan quinquennal 2014-2019 :

- Mettre en place les services de première ligne et favoriser la mobilisation communautaire;
- Valoriser - soutenir les parents et accroître le bien-être des familles;
- Renforcer l'estime de soi des jeunes (0-17 ans) et réduire les comportements destructeurs.

D'ailleurs, voici quelques activités qui ont eu lieu au cours de l'année 2016-2017 :

- Bingo communautaire
- Annoncer les activités à la radio
- Chasse aux trésors



- Défilé du Père Noël
- Ériger un sapin de Noël communautaire
- Concours lumière de Noël
- Soirée Makusham; partage de valeurs et traditions
- Activité traditionnelle : retour aux sources
- Descente de la rivière Magpie (filles et garçons)
- Colloque Mamu Pimishkatau 2016
- Conférence du Centre Walgwan
- Soupers communautaires
- Activité de pêche familiale
- Conférence sur l'intimidation Jasmin Roy
- Conférence sur les habiletés parentales Nancy Doyon

De plus, les services de 1^{re} ligne de chacune des communautés membres du Regroupement Mamit Innuat ont collaboré avec les différents partenaires internes (dans chacune des communautés) et externes tout au long de l'année ; Conseil, Centre de santé, écoles, policiers de la SQ, Hydro-Québec, CSSSPNQL, Centre Intégré des Services de Santé et des Services Sociaux de la Côte-Nord par le biais de rencontres, différents comités de consultation et dans différents programmes.

Les faits saillants, difficultés et défis des trois communautés membres (Ekuanitshit, Unamen Shipu et Pakua Shipu) 2016-2017

L'année 2016-2017 fût bien remplie pour les services de 1^{re} ligne de chacune de nos trois communautés membres. La demande est de plus en plus accrue et les problématiques sont de plus en plus complexes ce qui crée une certaine difficulté à répondre aux besoins réels. De plus, offrir des services de qualité sur une base régulière peut représenter des défis de taille en «région éloignée» et lorsque l'accessibilité à différents services est à l'externe des communautés. Voici les principaux défis auxquels les services de 1^{re} ligne du Regroupement Mamit Innuat ont été confrontés :

- Roulement et rétention de personnel en région éloignée et isolée (déplacement par voie aérienne et par voie maritime) coûts très élevés;
- Difficulté à loger les travailleurs allochtones;
- Équipe insuffisante pour répondre aux besoins (prévention);
- Manque de locaux pour le personnel;
- Manque de locaux pour les activités;
- Augmentation des interventions en 1^{re} ligne en raison du service psychologie limité et débordement des charges de cas ;
- Aucun moyen de transport pour les déplacements professionnels en communauté et les conditions météorologiques parfois difficiles en région isolée;
- L'augmentation des demandes de services à l'intervention versus le ratio d'intervenant dans chaque communauté (3 intervenants 1^{re} ligne pour nos trois communautés membres;



- L'augmentation et la lourdeur de la charge de cas versus le ratio d'intervenant à l'application des mesures sous la Loi de la Protection de la Jeunesse pour nos trois communautés membres;
- La lourdeur des problématiques présentes dans nos communautés membres.



NOS ORIENTATIONS POUR L'ANNÉE 2017-2018

Pour l'année 2017-2018, tous les services sont à revoir au secteur services sociaux du Regroupement Mamit Innuat afin d'évaluer et améliorer tous nos services : rétention et stabilité du personnel, programme de maintien à domicile, service d'aide à l'enfance et à la famille, service de psychologie, service de garde suite aux heures d'ouverture, familles d'accueil... etc. De plus, nous devons développer des outils de prévention et d'intervention pour nos équipes et nos membres afin d'améliorer les services et mieux répondre aux besoins de nos trois communautés membres. De plus, nous devons trouver des solutions aux différents défis auxquels nous sommes confrontés, tels que la rétention du personnel, les besoins en formations liés aux situations multi problématiques, l'augmentation des besoins de services...

Pour mieux répondre à ces réalités, voici quelques-uns des projets de chantiers que nous allons travailler durant l'exercice 2017/2018 :

- Projet lié à la rétention du personnel, au soutien aux employés et à l'amélioration des conditions de travail ;
- Projet de rénovation à Pakua Shipu, en vue de réunir tous les intervenants dans le même bâtiment ;
- Développer un plan de formation pour l'ensemble des employés du secteur.

Cindy Lévesque
Directrice intérimaire



SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Dans le secteur des ressources humaines, il y a eu beaucoup de roulement au courant de l'année. Le secteur avec le plus haut taux de roulement est le secteur des services sociaux.

1. Dans le secteur des **Services sociaux**; nous avons procédé à une dizaine d'affichages de postes au courant de l'année 2016-2017.
 - a. plusieurs postes au niveau des services de premières lignes dans les trois communautés; ces postes sont : organisateur communautaire, intervenant social 1^{re} ligne, intervenant social PJ et réceptionniste.
 - b. Plusieurs de ces postes, malgré l'affichage local et régional, n'ont pas trouvé de candidats potentiels. Donc, nous avons dû regarder dans les banques de candidats qui avaient déjà travaillé pour Mamit Innuat dans le passé afin de trouver des solutions temporaires pour le maintien des services dans les communautés.
 - c. La directrice des services sociaux a démissionné en octobre 2016. Le poste de la direction des services sociaux a été affiché deux fois, les entrevues n'ont pas suivies, car la direction générale par intérim a décidé de placer une personne à l'intérim aussi pour ce secteur.

2. Dans le secteur **des Services techniques**, nous avons procédé à quelques ouvertures de postes afin de recruter du personnel. Les postes ouverts l'ont été à l'ensemble des communautés membres et sur le site d'Emploi-Québec.
 - a. Un agent administratif a été engagé, mais cette personne n'est pas restée longtemps. Le poste a depuis été changé pour un poste de technicien en analyse de projet et à l'administration.
 - b. Engagement de deux formateurs itinérants.
 - c. Un poste temporaire a été créé pour faire la saisie statistique de données sur l'habitation d'une durée de 3 mois avec possibilité de prolongation d'un mois supplémentaire. Ce poste est maintenant fermé.
 - d. Le poste de directrice adjointe a été créé pour assurer une continuité de services et préparer une relève à la direction des services techniques. Cette préparation est la même pour le poste de coordination des formateurs itinérants, un coordonnateur adjoint a été mis en place afin d'assurer une transition dans le programme.



3. Dans le secteur du **développement social**, nous avons eu un poste de conseiller - agent PAS (gestion de cas) qui a dû être remplacé pour une durée d'un an. Le poste a été pourvu suite à des entrevues.
 - a. Deux postes d'agent de liaison dans les communautés ont été ouverts, mais peu de candidatures ont été reçues. Ces postes étant des emplois à temps partiel, il se peut que ce soit l'explication potentielle pour ce manque de candidatures.
 - b. Le poste d'agent de liaison à Pakua Shipu a été pourvu suite à l'approche d'une personne qui a déjà travaillé pour Mamit Innuat. Cette personne faisant partie de la communauté, nous avons choisi de lui offrir un contrat temporaire puisque le programme PAS est un programme qui allait disparaître pour être remplacé par un autre programme.
 - c. Pour le poste d'agent de liaison d'Ekuanitshit, il n'y a eu qu'une seule candidature, mais le candidat ne s'est pas présenté à l'entrevue. Nous avons donc trouvé une solution temporaire, le coordonnateur du développement social se déplace une à deux journées par mois pour donner le service PAS dans la communauté.
4. Au niveau des **services administratifs**, le poste de directeur général a été ouvert. Le conseil d'administration était responsable de cet affichage. Le service de ressources humaines a été mandaté pour procéder à l'affichage ainsi qu'à la préparation du questionnaire.
5. Dans le secteur des **services aux patients**, le service a eu des difficultés qui se résorbent tranquillement. À Montréal, nous avons procédé à une ouverture de poste de chauffeur-accompagnateur, ce poste a été pourvu. À Québec, le poste d'agent de liaison responsable a été affiché et pourvu.

Recrutement de candidats en collaboration avec le Cégep de Sept-Îles :

1. Cohorte en éducation spécialisée. Cette activité a été entreprise dans le but de favoriser la formation d'éducateurs spécialisés provenant des communautés membres. Ceci nous permettrait d'avoir un bassin d'employés potentiels. Nous avons accompagné la représentante du Cégep de Sept-Îles au sein de deux communautés membres soit celle d'Ekuanitshit et celle d'Unamen Shipu. Un conflit d'horaire ne permettant pas de pouvoir me rendre à Pakua Shipu. Le processus de recrutement s'est déroulé de façon normale même si cela n'a pas donné les résultats escomptés. Cela nous a permis de voir que le recrutement est difficile même pour démarrer une cohorte de formation. Une explication possible est le bassin d'emploi limité dans les communautés.



Demandes des autres communautés

La direction des ressources humaines d'Unamen Shipu a fait des demandes d'assistance à distance, majoritairement en téléconférence pour discuter de dossiers litigieux et de certaines situations avec les dispositions de certains articles de leur politique de ressources humaines. Ce sont des services qui sont offerts aux communautés selon les besoins. La création de nouveaux postes ainsi que leurs cotations pour l'établissement de taux salariaux est demandée par la DRH de temps en temps.

La direction générale du Conseil de bande d'Ekuanitshit a fait des demandes de soutien en ressources humaines dans le but de procéder à des entrevues pour combler leur besoin de personnel. Nous avons procédé à la dispense de la formation dans l'utilisation de certains logiciels de la suite Office qui n'était pas maîtrisé. Quelques membres du personnel ont ainsi bénéficié de formations individuelles. Nous procédons aussi par téléconférence pour régler certains dossiers.

Au niveau de l'interne, nous avons organisé, en collaboration avec d'autres employés des différents secteurs du Regroupement Mamit Innuat, des activités consistant en 5 à 7, fêtes d'employés, party de Noël. Le but de ces activités est le maintien des liens entre les secteurs.

Maryse Wapistan, M. SC (gestion)
Conseillère en développement organisationnel
et ressources humaines

