

**Suivi aux Recommandations 1, 2, 5, 7 et 9 du Comité permanent des comptes publics de la Chambre des Communes concernant le *Rapport 6, Formation à l'emploi pour les Autochtones - Emploi et Développement social Canada, des rapports du printemps 2018 du vérificateur général du Canada***

En réponse au rapport du Comité permanent des comptes publics sur le rapport Formation à l'emploi pour les Autochtones du vérificateur général du Canada de 2018, Emploi et Développement social Canada (EDSC) s'est engagé à remettre au Comité, d'ici le 30 juin 2019 :

- un rapport portant sur la stratégie de mesure du rendement pour le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones ainsi que pour le Fonds pour les compétences et les partenariats (Recommandation 1);
- un rapport sur la méthodologie de l'évaluation (Recommandation 2);
- un rapport d'étape concernant la connexion entre le Guichet-Emplois et les organisations autochtones, ainsi que la listes des organisations participantes au projet pilote relatif à l'information sur le marché du travail (Recommandation 5);
- une mise à jour sur la stratégie de suivi qui fait partie du cadre du renouvellement du modèle de gestion des risques (Recommandation 7); et
- un rapport sur les activités de formation aux responsables des programmes de formation destinés aux Autochtones (Recommandations 9).

En ce qui a trait à *la Recommandation 1*, EDSC a préparé un rapport qui fait ressortir des éléments clés de la stratégie de mesure du rendement pour le nouveau Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA) ainsi que le Fonds pour les compétences et les partenariats (**Annexe 1**). ESDC continue à travailler en collaboration avec les partenaires autochtones, sur une base distincte, sur une approche de la mesure de rendement qui reflète les objectifs du programme tout en s'assurant de saisir les effets de l'effort collectif visant à améliorer les résultats pour les populations Autochtones ainsi que l'amélioration du programme dans son ensemble.

Au sujet de *la Recommandation 2*, EDSC a préparé un rapport sur la méthodologie (**Annexe 2**) de l'évaluation de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones, et du Fonds pour les compétences et les partenariats. Ce rapport contient une évaluation de la qualité et la disponibilité des données de programme nécessaires à l'évaluation et la méthodologie pour les sources de données quantitative. D'ici le 30 juin 2020, EDSC complètera le rapport final d'évaluation. Ce dernier analysera les résultats des programmes et déterminera, le cas échéant, les améliorations possibles en matière de prestation de services.

En ce qui concerne *la Recommandation 5*, EDSC a préparé une liste des 12 fournisseurs de services du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux

Autochtones qui ont été connectées au Guichet-Emplois (**Annexe 3**). Ce programme a fourni des séances d'information en personne aux conseillers en emploi et aux membres des communautés, ainsi qu'un soutien afin d'intégrer les outils du Guichet-Emplois aux sites Web déjà établis par les communautés. EDSC a aussi préparé une liste complète des communautés et des fournisseurs de services du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones participants au projet pilote sur l'information sur le marché du travail dans les réserves (**Annexe 4**). De plus, les progrès réalisés en ce qui concerne le projet pilote ont été inclus, ainsi que le nombre d'enquêtes complétées. Allant de l'avant, le Ministère communique régulièrement avec les fournisseurs de service participants pour s'assurer que leurs besoins sont comblés afin d'atteindre les cibles de complétion finales des enquêtes. Un rapport sur les résultats du projet pilote sera disponible d'ici le 30 avril 2020.

En ce qui a trait à la *recommandation 7*, conjointement avec la mise en œuvre du PFCEA, EDSC a élaboré un modèle d'évaluation de la capacité afin d'évaluer, de gérer et d'atténuer les risques (**Annexe 5**). Une évaluation de la capacité organisationnelle est un processus conjoint qui vise à comprendre la capacité d'une organisation à livrer les services et à déterminer le niveau de soutien dont elle a besoin pour réaliser les résultats du programme. En plus d'orienter et de soutenir les efforts d'une organisation à accroître sa capacité générale d'exécuter des programmes, les résultats de l'évaluation de la capacité orienteront la stratégie de suivi d'EDSC et ses exigences en matière d'établissement de rapports pour cette organisation. À ce titre, les ressources de suivi du Ministère seront principalement axées sur les organisations qui pourraient profiter de plus de développement, tandis que les organisations à capacité élevée profiteront d'une plus grande autonomie. Dans ce contexte, EDSC a entamé une approche de suivi du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (**Annexe 6**) dont l'élaboration se poursuivra avec des partenaires autochtones pour arriver à une stratégie de suivi détaillée à l'été 2019.

Au sujet de la *recommandation 9*, ESDC a préparé un rapport qui présente une ventilation détaillée des activités de formation des agents d'exécution de programmes (**Annexe 7**). La formation est divisée en quatre grandes catégories : la certification officielle obtenue dans le cadre de la formation sur les subventions et les contributions à l'échelle du portefeuille; la négociation et le développement de partenariats; la formation de sensibilisation à la culture; et la formation propre au programme. Des activités de formation propres au PFCEA ont déjà été données à l'appui de la transition vers ce programme. Le Ministère regroupe maintenant ces activités dans un cursus propre au PFCEA qui sera élaboré en collaboration avec des partenaires autochtones en vue d'une mise en œuvre à l'automne 2019.

### **Suivi à la Recommandation 1 du Comité permanent des comptes publics de la Chambre des Communes concernant le *Rapport 6, Formation à l'emploi pour les Autochtones - Emploi et Développement social Canada*, des rapports du printemps 2018 du vérificateur général du Canada**

#### **Introduction**

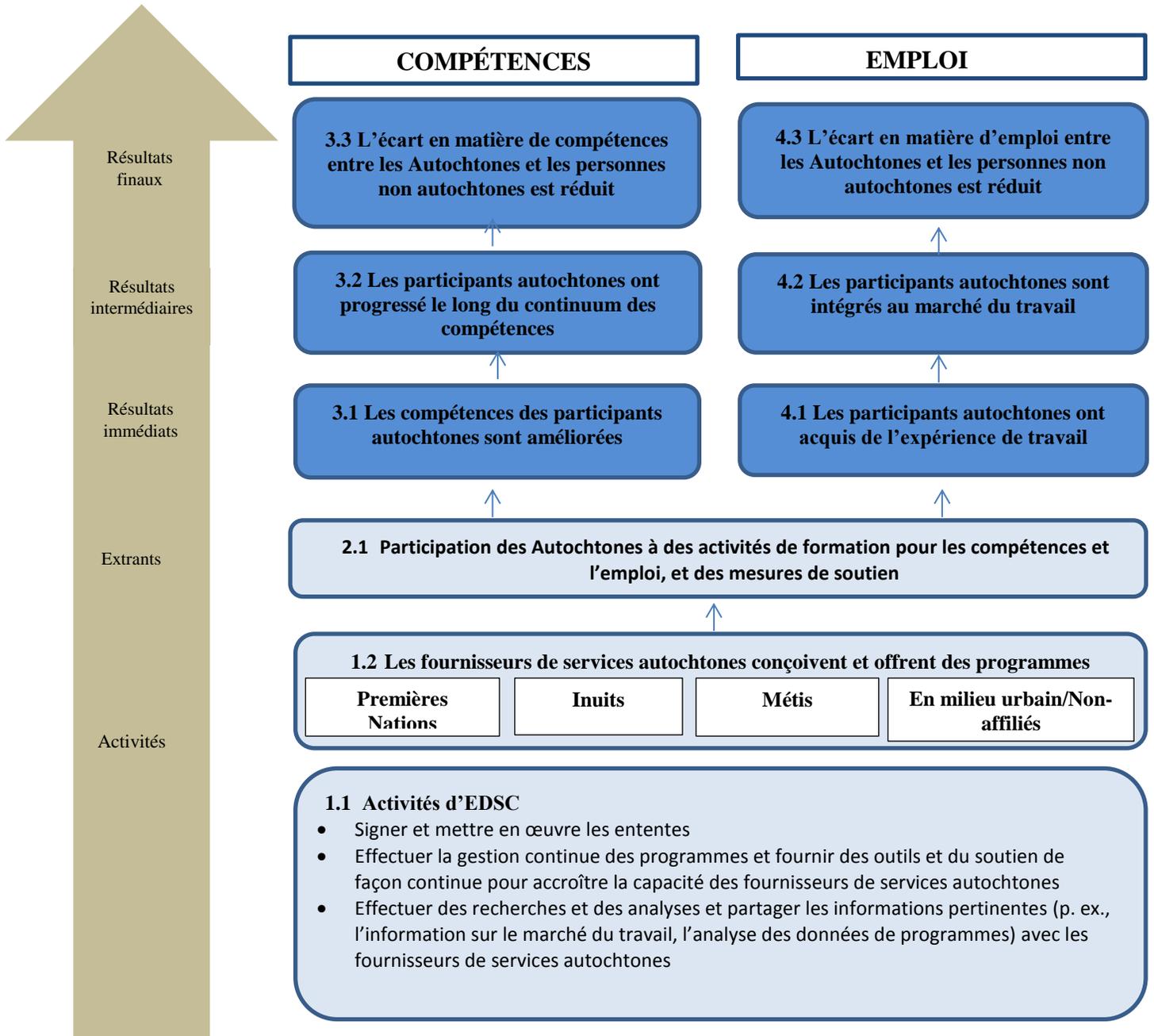
Dans le cadre de la réconciliation et du co-développement de la mise en œuvre du nouveau Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA), EDSC travaille avec les partenaires autochtones, selon une approche fondée sur les distinctions, sur une mesure du rendement qui reflète les objectifs du programme et les priorités des partenaires autochtones. Cela comprend le choix des indicateurs et mesures qui importent aux collectivités autochtones et au Ministère, assurant un suivi constant des activités afin de saisir les effets des efforts collectifs visant l'amélioration des résultats pour les peuples autochtones ainsi que l'amélioration du programme, le cas échéant.

#### **Stratégie de mesure du rendement pour le nouveau Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones**

Lancé en avril 2019, le PFCEA vise à permettre de réduire l'écart en matière de compétences et d'emploi entre les Autochtones et les non-Autochtones, et ce, en appuyant un réseau d'organisations autochtones de partout au Canada, chargé de concevoir et d'offrir un ensemble de programmes de formation visant le développement des compétences et de l'emploi. Élaboré conjointement avec les partenaires autochtones, ce programme décennal repose sur une approche fondée sur les distinctions, afin de mieux répondre aux besoins particuliers des Premières Nations, des Inuits, des Métis et des Autochtones vivant en milieu urbain ou non affiliés.

EDSC poursuit sa collaboration avec les partenaires autochtones pour appuyer la mesure du rendement, s'assurant ainsi d'intégrer les perspectives autochtones dans une stratégie de mesure du rendement adaptée aux deux parties, notamment le Ministère et les partenaires autochtones.

**Ébauche du modèle logique du programme<sup>1</sup>**



**Hypothèses principales :**

- Les tendances mondiales, les fluctuations de la conjoncture économique et les occasions d'emploi pour les participants autochtones dans leurs collectivités demeurent stables.
- Les Autochtones veulent et peuvent terminer les interventions favorisant développement des compétences.

<sup>1</sup> Les domaines prioritaires des compétences et de l'emploi ont été décrits séparément afin de souligner le rôle du développement des compétences de ce programme. Toutefois, les participants sont susceptibles de passer d'un domaine à l'autre à toutes les étapes.

## ***Narratif***

Le PFCEA est un programme décennal, co-développé avec les partenaires autochtones, pour aider à réduire l'écart en matière de compétences et d'emploi entre les Autochtones et les non-Autochtones au Canada. Par conséquent, ce programme comporte deux domaines prioritaires – développement des compétences et l'emploi – avec deux résultats finaux, particuliers et connexes :

- aider à réduire de 50 % l'écart en matière de compétences entre les Autochtones et les non-Autochtones (**Résultat final 3.3**)
- aider à réduire de 25 % l'écart en matière d'emploi entre les Autochtones et les non-Autochtones (**Résultat final 4.3**)

Dans l'hypothèse où le contexte externe sur le plan social, politique et économique reste stable, les fournisseurs de services, moyennant le soutien d'EDSC et de Service Canada, devraient atteindre ces objectifs d'ici 2028-2029.

### **Volets du programme**

Le PFCEA est axé sur les distinctions, permettant ainsi aux Premières Nations, aux Inuits, aux Métis et aux Autochtones vivant en milieu urbain ou non affiliés de concevoir et d'exécuter des stratégies relatives au marché du travail (**Activités 1.2**) tenant compte des besoins particuliers de leur groupe et appuyant les activités pertinentes de planification stratégique et d'établissement des priorités. Le rendement du PFCEA sera suivi dans son ensemble et par volet distinct, ainsi que contextualisé pour traduire les défis particuliers de chaque groupe.

### **Extrants, résultats et activités d'EDSC et de Service Canada**

Service Canada et EDSC veillent à ce que les bénéficiaires de contribution signent les ententes et les appliquent de façon opportune. Pour appuyer la mise en œuvre du programme et faire preuve de responsabilité, le Ministère fournit des directives sur les activités de sa gestion, incluant la collaboration avec les fournisseurs de services dans le suivi du rendement et offre de la formation sur la gestion des données de clients et le processus d'analyse (**Activités 1.1**).

De même, EDSC s'engage à fournir de l'information sur le marché du travail pour appuyer le processus de planification des fournisseurs de services. L'identification des occasions d'emplois et le renforcement de l'efficacité des organisations dans l'exécution du PFCEA s'imposent pour respecter les objectifs fixés. De plus, le Ministère poursuit l'entretien d'un site Web particulier au PFCEA, où sont affichés les résultats au profit des fournisseurs de services autochtones (**Activités 1.1**).

Le PFCEA tient compte des clients servis au cours de chaque exercice financier (c'est-à-dire, de la participation des Autochtones à de la formation visant l'acquisition de compétences et l'emploi)

comme principal extrant (**Extrant 2.1**), lequel résulte directement des efforts des fournisseurs de services, du financement et du soutien offerts par le Ministère.

#### Domaine d'intérêt : développement des compétences

Les jalons des résultats du domaine d'intérêt « développement des compétences » comprennent l'amélioration des compétences des participants autochtones mesurée par les taux de complétion des interventions dans son ensemble et selon les distinctions (**Résultat immédiat 3.1**). Les participants peuvent faire face à plusieurs obstacles et les fournisseurs de services autochtones s'efforcent de retenir les clients au programme en leur offrant du soutien, p. ex. les frais de transport en bus ou du matériel de base afin de participer à la formation.

Au fur et à mesure que les participants terminent leurs interventions, on s'attend à ce qu'ils progressent le long du continuum des compétences (**Résultat intermédiaire 3.2**). Complétant toutes les interventions requises dans leur plan d'action, ils acquièrent de nouvelles compétences par rapport à ce qu'ils possédaient au début du programme, passant du développement des compétences essentielles aux titres scolaires. Grâce à l'acquisition de compétences clés, les participants peuvent poursuivre des interventions dans le domaine d'intérêt « emploi ». Il est possible que les participants obtiennent un emploi après avoir complété les interventions du domaine d'intérêt « développement des compétences », particulièrement si ces interventions sont liées à la formation professionnelle. Au fil des ans, la réussite d'un nombre significatif de participants dans les communautés et les volets distincts devrait mener à la réduction de l'écart en matière de compétences entre les Autochtones et les non-Autochtones (**Résultat final 3.3**). Concernant ce domaine d'intérêt, l'*hypothèse principale* est que les gens seront motivés à poursuivre leur participation au volet du développement des compétences, obtenant ainsi des niveaux supérieurs de scolarité ou une certification.

#### Domaine d'intérêt : emploi

Dans le domaine d'intérêt « emploi », les participants procèdent à des interventions en lien avec la recherche, l'obtention et la rétention d'un emploi. Comme première étape, les participants acquièrent de l'expérience de travail (**Résultat immédiat 4.1**) : une première expérience de travail pour certains, et pour d'autres, une expérience dans la profession ou le secteur dans lequel ils ont développé des compétences et obtenu de la formation. Les interventions liées à ce domaine d'intérêt peuvent inclure l'offre de subventions salariales, l'emploi-étudiant et des stratégies de recherche d'emploi. Suite à ces interventions, des participants trouveront un emploi. Ceux qui demeureront en emploi dans les trois à cinq années suivant la participation au programme seront considérés comme étant intégrés au marché du travail, peu importe s'ils occupent un emploi à temps plein, à temps partiel ou contractuel (**Résultat intermédiaire 4.2**). Au fil du temps, l'emploi d'un nombre significatif de participants devrait permettre la réduction de l'écart en matière d'emploi entre les Autochtones et les non-Autochtones (**Résultat final 4.3**). L'*hypothèse principale* est que le contexte socio-économique appuiera l'emploi. L'atteinte

des objectifs pourra dépendre de la stabilité économique à l'échelle régionale, nationale et mondiale, selon le profil économique de la collectivité.

Considérant que les participants autochtones se heurtent à de multiples obstacles, il est peu probable qu'un processus linéaire facile à mettre en œuvre afin d'obtenir et de maintenir un emploi soit utilisé. Les participants auront donc des parcours différents en matière de compétences et de réussite professionnelle.

La prochaine partie décrit la façon dont EDSC utilise les données recueillies par les fournisseurs de services autochtones, moyennant le fichier de données standard des programmes du marché du travail destiné aux Autochtones, pour suivre les progrès du programme.

## Ébauche d'Indicateurs de rendement

Le développement des renseignements sur le rendement du tableau ci-après se poursuit en collaboration avec les partenaires autochtones. Ils évolueront donc dans le temps. La stratégie de mesure du rendement tient compte de la complexité et la portée du programme, des réalités pratiques de sa prestation et du contexte, ainsi que de la disponibilité des données administratives et statistiques au Canada. Des activités supplémentaires seront menées pour examiner le recours à d'autres indicateurs et sources de données potentiels.

Extrant/résultats du programme	Indicateur de rendement	Stratégie en matière de données	Méthode
<p><b>2.1 Extrant</b></p> <p>Participation des Autochtones à des activités de formation et de soutien visant l'acquisition de compétences et l'obtention d'un emploi</p>	<p>Nombre de participants servis, en général et selon les distinctions<sup>2</sup></p>	<p><b>Source :</b> fichier de données standard<sup>3</sup></p> <p><b>Fréquence :</b> trimestriel, à compter de juin 2019</p>	<p><b>Explication/justification :</b> Cet indicateur fait état du niveau d'activités du programme.</p> <p><b>Calcul/formule :</b> Compte total après l'assurance de la qualité des données et validation des résultats après que le téléchargement soit complété</p> <p><b>Objectif et seuil de référence :</b> Le seuil de référence est de 51 000 participants servis, selon la moyenne des trois dernières années du rendement du programme ultérieur, la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones.</p>

<sup>2</sup> Le PFCEA rend aussi compte des résultats selon le sexe, l'âge et les cas de handicap, au besoin.

<sup>3</sup> Le fichier de données standard des programmes du marché du travail pour les Autochtones présente les renseignements que les fournisseurs de services doivent recueillir lors de la gestion des cas et communiquer à EDSC, conformément aux ententes de contribution. Ces renseignements sont utilisés pour le suivi, l'évaluation et les rapports sur le programme. Également, ils serviront aux activités d'analyse pour appuyer les fournisseurs de services dans la conception, la planification et la prestation du programme.

<p><b>3.1 Résultat immédiat</b></p> <p>Les participants autochtones ont amélioré leurs compétences</p>	<p>Taux de complétion des interventions en lien avec le développement des compétences, en général et selon les distinctions</p>	<p><b>Source</b> : fichier de données standard</p> <p><b>Fréquence</b> : trimestriel, à compter de juin 2019</p>	<p><b>Explication/justification</b> : La réussite de ces interventions témoigne de l'acquisition de compétences appuyant la participation au marché du travail.</p> <p><b>Calcul/formule</b> : <math>100 \% \times (\text{nombre d'interventions réussies} / \text{nombre d'interventions débutées})</math></p> <p><b>Définition</b> : Par « compétences améliorées », on entend les compétences acquises grâce à la participation aux interventions en lien avec le développement des compétences.</p>
<p><b>3.2 Résultat intermédiaire</b></p> <p>Les participants autochtones ont progressé le long du continuum des compétences</p>	<p>Nombre et pourcentage de clients ayant obtenu des niveaux supérieurs de scolarité après la participation au programme, en général et selon les distinctions</p>	<p><b>Source</b> : fichier de données standard</p> <p><b>Fréquence</b> : annuel, à compter de juin 2020</p>	<p><b>Calcul/formule</b> : Cet indicateur souligne les progrès mesurables après la réussite des interventions en lien avec le développement des compétences. Il vise à permettre de tenir compte des « réussites cumulatives » dans le cadre d'un programme.</p> <p><b>Calcul/formule</b> : Comparaison des niveaux de scolarité antérieurs et postérieurs au programme, déterminés par les réponses aux questions sur les niveaux de scolarité les plus élevés.</p>
<p><b>3.3 Résultat final</b></p> <p>Réduction de l'écart en matière de compétences entre les Autochtones et les non-Autochtones</p>	<p>Niveaux de scolarité des Autochtones par rapport aux non-Autochtones</p>	<p><b>Source</b> : Recensement</p> <p><b>Fréquence</b> : tous les cinq ans (2021, 2026, 2031)</p>	<p><b>Explication/justification</b> : Il s'agit du résultat final du domaine d'intérêt du développement des compétences.</p>

			<b>Calcul/formule :</b> Comparaison des niveaux de scolarité entre les Autochtones et les non-Autochtones.
<p><b>4.1 Résultat immédiat</b></p> <p>Les participants autochtones ont acquis de l'expérience de travail.</p>	Taux de complétion des interventions axées sur l'acquisition d'expérience de travail, en général et selon les distinctions	<p><b>Source :</b> fichier de données standard</p> <p><b>Fréquence :</b> trimestriel, à compter de juin 2019</p>	<p><b>Explication/justification :</b> Les interventions axées sur l'acquisition d'expérience de travail sont celles offrant des expériences en dans un milieu de travail. Les participants devraient en acquérir à la réussite des interventions.</p> <p><b>Calcul/formule :</b> 100 % x (nombre d'interventions réussies / nombre d'interventions axées sur l'acquisition d'expérience en emploi lancées)</p> <p><b>Définition :</b> Cette mesure souligne les interventions axées l'acquisition d'expérience en emploi, y compris ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• expérience en emploi — partenariats pour la création d'emploi;</li> <li>• expérience en emploi — subventions salariales;</li> <li>• expérience en emploi — emploi étudiant.</li> </ul>
	Nombre et pourcentage des participants ayant obtenu un emploi après la participation au programme, en général et par distinctions	<p><b>Source :</b> fichier de données standard</p> <p><b>Fréquence :</b> trimestriel, à compter de juin 2019</p>	<p><b>Explication/justification :</b> Cet indicateur permet le suivi du nombre des personnes ayant obtenu un emploi après la participation au programme.</p> <p><b>Calcul/formule :</b> 100 % x (nombre des participants ayant mis fin à leur plan d'action avec le résultat « employé » ou « travailleur</p>

			<p>autonome » / nombre total de participants)</p> <p><b>Objectif et seuil de référence :</b> Ce seuil est de 20 000 participants, selon la moyenne des trois dernières années du rendement du programme ultérieur.</p> <p><b>Remarque :</b> L'atteinte des objectifs pourra être touchée par le contexte socio-économique de la région.</p>
<p><b>4.2 Résultat intermédiaire</b></p> <p>Les participants autochtones sont intégrés au marché du travail.</p>	<p>Impact de l'emploi des participants, 3 à 5 années après la participation au programme, en général, selon les distinctions</p>	<p><b>Source :</b> plateforme de données sur le marché du travail</p> <p><b>Fréquence :</b> tous les 5 ans</p>	<p><b>Explication/justification :</b> Le recours à l'analyse des incidences nettes attribuera les résultats d'emploi aux services offerts en vertu du programme.</p> <p><b>Calcul/formule :</b> Évaluation quasi expérimentale conçue à l'aide de groupes témoins pour connaître l'incidence du programme au-delà de celle d'autres facteurs pouvant influencer sur l'emploi, notamment l'économie et les caractéristiques démographiques.</p> <p><b>Définition :</b> Par « intégration au marché du travail », on entend la participation au marché du travail, comme en témoigne la hausse de l'emploi et du revenu, la probabilité d'emploi et la baisse du recours à l'assurance-emploi/l'aide sociale et la dépendance au revenu de soutien.</p>
<p><b>4.3 Résultat final</b></p> <p>Réduction de l'écart en matière d'emploi entre les Autochtones et les non-Autochtones</p>	<p>Taux d'emploi des Autochtones par rapport à celui des non-Autochtones</p>	<p><b>Source :</b> Recensement</p> <p><b>Fréquence :</b> tous les cinq ans (2021, 2026, 2031)</p>	<p><b>Explication/justification :</b> Il s'agit du résultat final du domaine d'intérêt de l'emploi.</p> <p><b>Calcul/formule :</b> Comparaison des taux d'emploi des Autochtones et des non autochtones</p>

			<p><b>Objectif et seuil de référence :</b> Selon les données du Recensement de 2016, l'écart dans les taux d'emploi entre les Autochtones et les non-Autochtones est de 8 points de pourcentage. Par conséquent, l'objectif constitue une hausse de 2 points de pourcentage du taux d'emploi des Autochtones.</p>
--	--	--	---

## ***Suivi et évaluation***

EDSC a mis en place un solide système de gestion des données dans le cadre de la Stratégie pour la formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats pour s'assurer que la cueillette des données, le suivi et la reddition de compte soient réalisés régulièrement. Ce système bien établi, et renforcé, sert également pour le PFCEA. Les fournisseurs de services du PFCEA collectent les données des clients à l'aide du fichier de données standard alors qu'il assure la gestion des cas. Ces données sont communiquées régulièrement à EDSC par voie protégée. De son côté, le Ministère procède au suivi continu de leur qualité, favorisant ainsi un degré élevé de fiabilité et crédibilité des résultats aux fins de rapports sur le rendement et d'activités d'évaluation.

EDSC a renforcé la mesure du rendement et la gestion de programmes grâce aux leçons apprises des programmes antérieurs, des conclusions et recommandations d'évaluation et de vérification. De nouveaux éléments ont été ajoutés à la cueillette des données, ce qui permet de recueillir des renseignements pertinents afin de mesurer le progrès en matière de développement des compétences et les incidences à long terme du programme, conformément à la recommandation du rapport du printemps 2018 du vérificateur général.

Le Ministère établira des rapports sur les résultats et le rendement et les communiquera aux fournisseurs de services autochtones. Les rapports comprendront des informations sur l'avancement vers l'obtention des résultats immédiats du programme, alors que les résultats intermédiaires et finaux seront examinés moyennant des évaluations. En vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et des exigences de la Politique du Conseil du Trésor sur les résultats, le PFCEA doit être évalué d'ici février 2025.

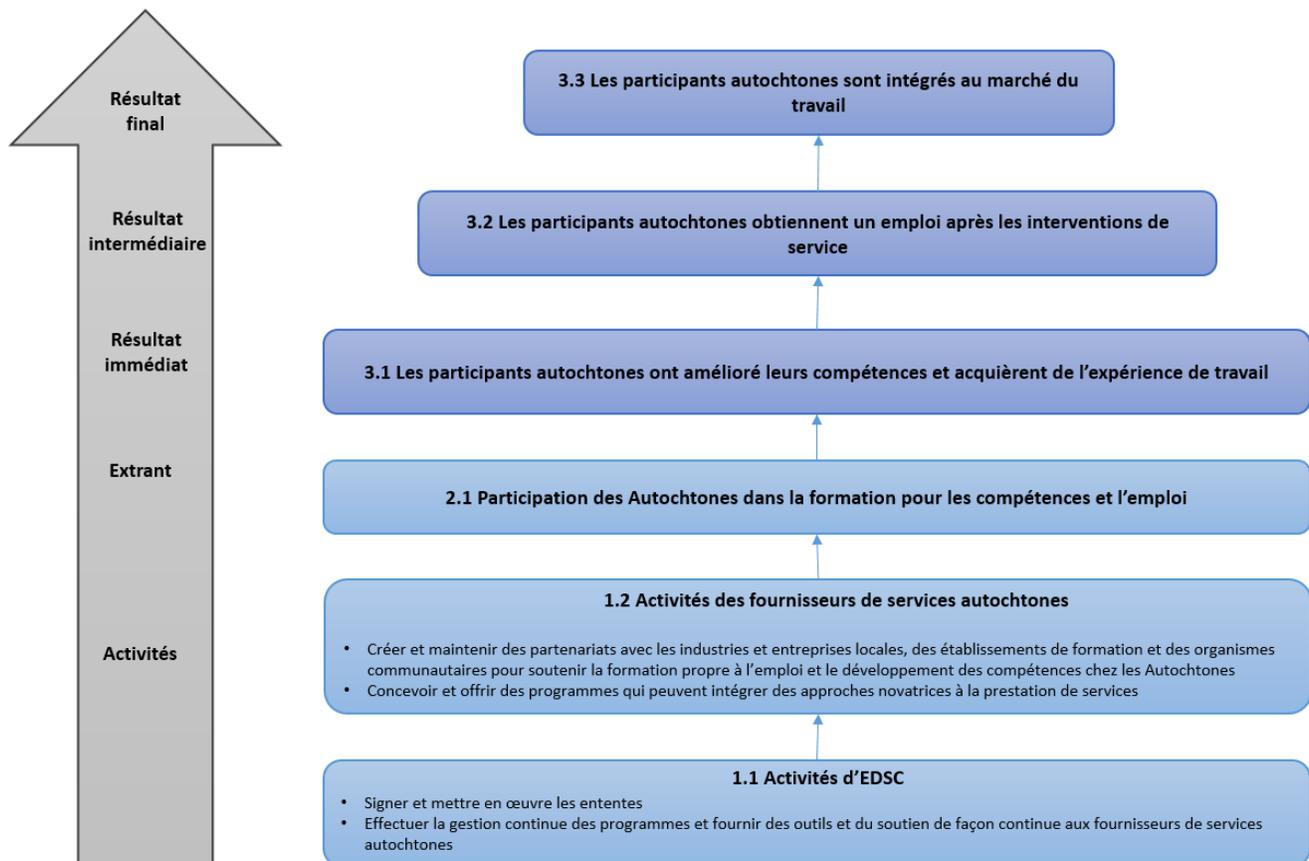
EDSC se servira aussi des données pour procéder à des analyses et des recherches afin d'appuyer les fournisseurs de services dans la conception, la planification et la prestation du programme.

## Fonds pour les compétences et les partenariats

Complémentant l'appui essentiel offert par le PFCEA, le Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP) est un programme axé sur la demande et les projets servant à appuyer des initiatives sectorielles et l'innovation. Le FCP encourage les intervenants, notamment les établissements de formation, les organisations communautaires, l'industrie et les entreprises locales, à collaborer avec les organisations autochtones pour appuyer le développement des compétences, la formation à l'emploi et le soutien à l'emploi pour les Autochtones. Alors que le PFCEA vise à déterminer et offrir de la formation en fonction des besoins des clients, le FCP permet de former un groupe d'individus sur la base d'un projet.

Les partenariats permettent de mieux répondre aux demandes des marchés du travail local. Le FCP se concentre sur les occasions de développement économique émergentes ou inexploitées pour répondre aux besoins des secteurs à forte demande et de ceux faisant face à des pénuries de compétences.

### Modèle logique



## ***Narratif***

Lancé en 2010, le FCP a permis d'appuyer 135 projets, dont 50 en cours.

En vertu du FCP, les fournisseurs de services autochtones conçoivent et exécutent des projets pour atteindre les objectifs particuliers en matière d'emploi de leurs partenaires, visant l'emploi et le renforcement de l'intégration au marché du travail (**Résultat final 3.3**).

## ***Activités***

EDSC appuie les fournisseurs de services autochtones dans l'offre du FCP. Premièrement, il veille à ce que les bénéficiaires de contribution signent les ententes et déterminent les activités à mener, le calendrier et les résultats de leurs ententes de financement. Pour appuyer l'offre du programme et faire preuve de responsabilité, le Ministère offre du soutien continu aux fournisseurs de services autochtones dans la gestion du programme. Ceci inclut mais n'est pas limité à l'élaboration d'outils de planification, la collaboration avec les fournisseurs de services pour assurer le suivi du rendement, la formation sur la gestion des données de clients et la participation au processus d'analyse. De plus, il maintient un site Web particulier au programme FCP, où il est possible de consulter les résultats des fournisseurs de service (**Activités 1.1**). Dès la signature des ententes, ces fournisseurs procèdent à des activités de conception et à l'exécution du programme (Activités 1.2).

## ***Extrants***

Comme un résultat direct de l'offre du programme par les fournisseurs de services autochtones et du soutien d'EDSC, l'extrant principal est la participation autochtone à la formation pour l'acquisition de compétences et l'obtention d'un emploi, ce qui est mesuré par le nombre des participants servis (**Extrant 2.1**). Ils sont dits « servis » lorsqu'ils commencent leur première intervention, généralement l'élaboration d'un plan d'action. Ce plan d'action, développé en consultation avec le participant, détermine les compétences et la formation à l'emploi requises afin d'occuper les emplois identifiés par les partenaires. Les participants peuvent faire face à plusieurs obstacles. C'est la raison pour laquelle les fournisseurs de services autochtones déploient des efforts pour retenir les clients au programme en leur offrant du soutien p. ex. les frais de transport en bus ou du matériel de base afin de participer à la formation.

## ***Résultats***

Lorsque les participants complètent les interventions axées sur le développement des compétences et l'emploi et obtiennent des résultats escomptés, ils améliorent leurs compétences et acquièrent l'expérience de travail nécessaire pour se garantir des emplois futurs (**Résultat immédiat 3.1**).

L'hypothèse principale est que les gens renforceront leurs compétences et acquerront de l'expérience de travail lors de la participation au programme. Puisque les interventions visent principalement à y parvenir, il est raisonnable de s'attendre à ce qu'ils acquièrent des compétences en complétant les interventions. Après le programme, les participants devraient occuper des emplois dans les secteurs identifiés par les partenaires (**Résultat intermédiaire 3.2**).

Les participants qui travaillent dans les trois à cinq années après le programme seront considérés intégrés au marché du travail, peu importe s'ils occupent un emploi à temps plein, à temps partiel ou contractuel (**Résultat final 3.3**). L'hypothèse principale est que le contexte appuiera l'emploi. L'atteinte des objectifs peut être touchée par la stabilité économique à l'échelle régionale, nationale et mondiale, selon le profil économique de la collectivité.

Les fournisseurs de service procèdent également à l'essai d'approches novatrices, ce qui permettra de tirer des leçons et les mettre à profit pour leurs propres bénéficiaires et celui des nouveaux clients.

La prochaine partie décrit la façon dont EDSC utilisera les données recueillies moyennant le fichier de données standard pour suivre la théorie du programme du FCP.

## Indicateurs de rendement

Extrants ou résultats du programme	Indicateur	Objectif	Stratégie en matière de données	Méthode
<p><b>2.1 Extrant</b></p> <p>Participation autochtone à la formation visant l'acquisition de compétences et l'obtention d'un emploi</p>	Nombre de participants servis, en général <sup>4</sup>	16 000 pour l'ensemble des projets du FCP, 2017 à 2021	<p><b>Source :</b> fichier de données standard</p> <p><b>Fréquence :</b> trimestriel</p>	<p><b>Explication/justification :</b> Cet indicateur fait état du niveau des activités dans le cadre du programme.</p> <p><b>Calcul/formule :</b> Compte total après l'assurance de la qualité des données et la validation des résultats de leur téléchargement</p> <p><b>Remarque :</b> Vu que le FCP est un programme axé sur des projets, le recours à une valeur de base ne s'applique pas.</p>

---

<sup>4</sup> Le programme FCP rend aussi compte des résultats selon le sexe, l'âge et les cas de handicap, au besoin.

<p><b>3.1 Résultat immédiat</b></p> <p>Les participants autochtones ont amélioré leurs compétences et ont de l'expérience de travail</p>	<p>Nombre et pourcentage des clients ayant complété leurs plans d'action, en général</p>	<p>Vu que le FCP est un programme axé sur des projets, le recours à une valeur de base ne s'applique pas.</p>	<p><b>Source :</b> fichier de données standard</p> <p><b>Fréquence :</b> trimestriel</p>	<p><b>Explication/justification :</b> La fin des plans d'action fait état du progrès des clients dans les programmes pertinents d'acquisition de compétences et de formation pour appuyer l'intégration au marché du travail.</p> <p><b>Calcul/formule :</b> <math>100 \% \times (\text{nombre de participants ayant complété leurs plans d'actions} / \text{nombre total de participants})</math></p> <p><b>Définition :</b> Par « plan d'action », on entend une stratégie complète de formation menant à l'emploi, élaborée selon les besoins/objectifs et exigences de chaque client. Les activités des interventions — planification et réussite — sont saisies dans les plans d'action.</p>
<p><b>3.2 Résultat intermédiaire</b></p> <p>Les clients autochtones travaillent après les interventions</p>	<p>Nombre et pourcentage de clients ayant décroché un emploi après les interventions, en général</p>	<p>31 mars 2021</p> <p>8 000 pour 2017-2021 (nombre total axé sur les projets)</p> <p>Le FCP est un programme axé sur des projets, le recours à une valeur de base ne s'applique pas.</p>	<p><b>Source :</b> fichier de données standard</p> <p><b>Fréquence :</b> trimestriel</p>	<p><b>Calcul/formule :</b> Le nombre de clients ayant trouvé un emploi après la participation au programme est signe de la réussite dans un programme d'emploi.</p> <p><b>Calcul/formule :</b> <math>100 \% \times (\text{nombre des participants ayant mis fin à leur plan d'action avec le résultat « employé » ou « travailleur autonome »} / \text{nombre total des participants})</math></p>
<p><b>3.3 Résultat final</b></p>	<p>Impact de l'emploi des participants, trois</p>	<p>L'objectif et le seuil de référence</p>	<p><b>Source :</b> plateforme de données du</p>	<p><b>Explication/justification :</b> L'analyse des incidences nettes attribuera les résultats</p>

<p>Les participants autochtones ont intégré le marché du travail</p>	<p>à cinq années après la participation au programme, en général</p>	<p>seront fixés selon les résultats de l'évaluation de 2020 du FCP.</p>	<p>marché du travail</p> <p><b>Fréquence :</b> évaluation quinquennale</p>	<p>d'emploi à la prestation des services offerts moyennant le programme.</p> <p><b>Calcul/formule :</b> Évaluation quasi expérimentale conçue à l'aide de groupes témoins pour connaître l'incidence du programme au-delà de celle d'autres facteurs pouvant influencer sur l'emploi, notamment l'économie et les caractéristiques démographiques.</p> <p><b>Définition :</b> Par « intégration au marché du travail », on entend la participation au marché du travail, comme en témoigne la hausse de l'emploi et du revenu, la probabilité d'emploi et la baisse du recours à l'assurance-emploi/l'aide sociale et la dépendance au revenu de soutien.</p>
--	--	---	--	---

## ***Suivi et évaluation***

EDSC a adopté un solide système de gestion des données des programmes relatifs au marché du travail pour les Autochtones pour s'assurer que la cueillette de données, le suivi et la reddition soient réalisés régulièrement. Ce système bien établi sert dans le cas du FCP. En vertu de ce dernier, les fournisseurs de services collectent les données des clients à l'aide du fichier de données standard alors qu'ils assurent la gestion des cas. Ces données sont communiquées régulièrement à EDSC par voie protégée. De son côté, le Ministère procède au suivi continu de leur qualité, favorisant ainsi un degré élevé de fiabilité et de crédibilité des résultats aux fins de rapports sur le rendement et d'activités d'évaluation.

Les rapports sur les résultats et le rendement sont établis par EDSC et communiqués aux fournisseurs de services autochtones. Les rapports comprendront des renseignements sur les progrès vers l'obtention des résultats immédiats et intermédiaires, alors que les résultats finaux seront examinés moyennant des évaluations.

Le FCP a fait l'objet d'une évaluation en 2015 et fait l'objet d'une autre évaluation devant se terminer d'ici février 2020. En vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et des exigences de la Politique du Conseil du Trésor sur les résultats, le PFCEA doit être évalué d'ici février 2025.



ANNEXE 2

***Évaluation de la Stratégie  
de formation pour les  
compétences et l'emploi  
des Autochtones et du  
Fonds pour les  
compétences et les  
partenariats***

**Rapport méthodologique  
pour l'analyse  
quantitatives**

2019



## Introduction

Conformément aux obligations prévues par la *Loi sur la gestion des finances publiques* et tel que mandaté par le Comité de la mesure du rendement et de et inclus dans le plan d'évaluation du ministère, la Direction de l'évaluation procède actuellement à une évaluation de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats, qui doit s'achever d'ici 2020.

Dans le cadre de l'évaluation à venir, ce rapport présente :

- un aperçu de la qualité et la disponibilité des données du programme pour effectuer l'évaluation; et
- la méthodologie qui sera utilisée pour produire des sources de données quantitatives permettant d'attribuer les résultats de la participation à ces programmes.

### 1.1 Aperçu de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats

En avril 2010, la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones a évolué à partir de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones. L'objectif du programme est de s'assurer que les Autochtones (ceux qui s'identifient comme membres des Premières Nations, Inuits ou Métis, peu importe leur statut d'Indien) sont employés et intégrés au marché du travail.

Comme pour sa prédécesseuse, la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones a fourni un financement par le biais d'ententes de contribution à des organismes autochtones (p. ex. organismes constitués en personne morale à but lucratif et sans but lucratif contrôlés par des Autochtones, conseils tribaux, bandes visées par la *Loi sur les Indiens*). Le financement visait à aider ces organismes à concevoir et à mettre en œuvre des programmes du marché du travail axés sur la demande et des mesures de soutien connexes, comme les services de garde d'enfants et les mesures de soutien spéciales pour les personnes handicapées.

Le Fonds pour les compétences et les partenariats est un programme axé sur la demande et sur les partenariats, qui complète la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones. Le Fonds pour les compétences et les partenariats a été créé en 2010 à partir du programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones. Il présente un investissement de 210 millions de dollars (sur cinq ans) pour financer des projets à court terme (c.-à-d. jusqu'à quatre ans) qui visent à permettre aux organisations autochtones de créer et d'exécuter

des programmes du marché du travail autochtone qui répondent aux demandes désignées par les secteurs ou les partenaires industriels.

Plus précisément, le financement du Fonds pour les compétences et les partenariats contribue au perfectionnement des compétences, à la formation et à l'emploi des peuples autochtones, car :

- il nécessite l'établissement de partenariats et tire parti du financement provenant du secteur privé ainsi que des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux de manière à optimiser les investissements du Fonds pour les compétences et les partenariats;
- il met à l'essai des approches novatrices pour offrir une formation sur le marché du travail et améliorer les résultats en matière d'emploi des peuples autochtones.

## 1.2 Portée de l'évaluation

Parmi les questions à traiter dans l'évaluation figurent les suivantes :

- Quelles sont les impacts des interventions de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats qui aident les participants à conserver leur emploi, à réduire leur dépendance à l'assurance-emploi ou à l'aide sociale et à améliorer leur revenu?
- Ces impacts nets varient-elles selon la région, le groupe cible, la durée du programme ou le type d'intervention?
- Dans quelle mesure les participants à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et au Fonds pour les compétences et les partenariats ont-ils amélioré leur participation au marché du travail après avoir participé aux programmes (employés, chômeurs, travailleurs indépendants, retour aux études)?

Dans la mesure du possible, la différence dans les résultats des participants par rapport à un groupe de comparaison sera utilisée pour attribuer l'effet de la participation au programme sur les résultats des participants. Dans les situations où un groupe de comparaison valide ne peut pas être établi ou si l'effet du programme ne peut pas être isolé, l'évaluation examinera comment le programme a pu contribuer aux changements observés dans les indicateurs clés entre la période avant la participation et la période suite à la participation.

La méthodologie qui sera utilisée pour l'évaluation à venir apportera des améliorations par rapport aux évaluations antérieures de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats en incluant une méthode améliorée des doubles différences comptant de

nouvelles variables, une ventilation plus détaillée des types d'intervention<sup>1</sup>, un groupe de comparaison élargi et une analyse coûts-avantages.

## 2. Sources des données et évaluation de la qualité des données

La présente section résume les sources de données utilisées pour la présente évaluation sommative et la pertinence des données administratives disponibles en ce qui concerne leur capacité d'appuyer l'analyse prévue pour l'évaluation.

### 2.1 Sources de données

Toutes les analyses quantitatives seront effectuées à l'aide des données administratives de l'assurance-emploi et des données sur les participants aux programmes relatifs à la Stratégie pour les compétences et l'emploi des Autochtones et au Fonds pour les compétences et les partenariats.

Les renseignements utilisés dans l'analyse sont masqués, et les identificateurs personnels sont retirés afin de protéger la vie privée et la confidentialité. Ces données sont liées aux dossiers d'impôt sur le revenu de l'Agence du revenu du Canada, également masqués et rendus anonymes, afin de mesurer l'effet du programme pour les participants sur les résultats clés, comme les revenus d'emploi après la participation.

Le tableau 1 fournit des détails sur les sources de données spécifiques de l'analyse. Dans les régions où la population est plus petite, on utilisera un plus grand pourcentage de données sur les non-participants pour assurer des observations suffisantes pour l'analyse statistique.

---

<sup>1</sup> Les interventions comprennent les prestations d'emploi et les mesures de service telles que le perfectionnement des compétences, la subvention salariale ciblée, le travail indépendant, les partenariats pour la création d'emplois, les services d'aide à l'emploi, le perfectionnement des compétences-compétences essentielles, le perfectionnement des compétences -apprentissage et expérience de travail étudiant.

**Tableau 1 : Fichiers de données administratives**

Fichiers de données	Type d'information	Période
<b>Base de données de l'assurance-emploi</b>		
Données de l'assurance-emploi applicables à la partie I de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 % des prestataires de l'assurance-emploi en Ontario, en Colombie-Britannique, au Québec, au Manitoba, en Saskatchewan et en Alberta.</li> <li>• 50 % des prestataires de l'assurance-emploi à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick.</li> <li>• 100 % des prestataires de l'assurance-emploi à l'Île-du-Prince-Édouard, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon et au Nunavut.</li> </ul>	Données sur les demandes de prestations d'assurance-emploi pour les participants et les non-participants au programme	1990-2017
Données de l'assurance-emploi applicables à la partie II de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> : <ul style="list-style-type: none"> <li>– 100 % des participants à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et au Fonds pour les compétences et les partenariats.</li> </ul>	Interventions et caractéristiques des participants de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats	2010-2017
<b>Données de l'Agence du revenu du Canada</b>		
T1 (20 %, 50 % et 100 % des prestataires de l'assurance-emploi – partie I de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> – et 100 % des participants de l'assurance-emploi – partie II de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> )	Revenu annuel et montant de l'aide sociale reçue	1990-2016
T4 (20 %, 50 % et 100 % des prestataires de l'assurance-emploi – partie I de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> – et 100 % des participants de l'assurance-emploi – partie II de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> )	Salaires annuels des employés tels que déclarés par les employeurs	1990-2016

## 2.2 Évaluation de la qualité des données

Une évaluation de la qualité des données administratives a permis de déterminer que les données sont de bonne qualité et répondent aux besoins d'évaluation du ministère.

Ainsi, les données administratives serviront à déterminer les tendances et les pratiques exemplaires des participants à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et au Fonds pour les compétences et les partenariats. Basé sur la qualité des données, les les tendances des principaux indicateurs du marché du

travaillent les impacts nets (les effets attribuables à la participation au programme, en tenant compte d'autres facteurs) peuvent être obtenus à partir des données recueillies jusqu'en 2017.

L'évaluation a relevé trois limites pertinentes à l'ensemble de données :

1. *Les données associées à quatre signataires d'ententes autochtones ne sont pas représentées dans les données administratives.*

Cette question est déjà connue du Programme. Les données manquantes représentent un faible pourcentage de tous les participants, et l'analyse interne a déterminé que l'absence de ces données ne devrait pas avoir d'incidence statistiquement significative sur les résultats.

2. *Les revenus d'emploi peuvent être sous-estimés chez les personnes des Premières Nations avec le statut d'Indien inscrit qui ont gagné un revenu exclusivement dans les réserves et qui n'ont pas produit de déclaration de revenus.*

L'analyse des résultats peuvent sous-estimés les revenus d'emploi pour les personnes des Premières Nations avec le statut d'Indien inscrit qui ont gagné un revenu exclusivement dans les réserves et qui n'ont pas produit de déclaration de revenus. Dans ces cas, il manquera des données T1 de certains participants. Le tableau 2 (ici-bas) indique la répartition de ces cas par leur statut d'admissibilité à l'assurance-emploi.

Pour pallier à cette situation, les formulaires T4 remplis seront utilisés pour obtenir les revenus d'emploi.

**Tableau 2 : Pourcentage des participants de la cohorte d'analyse à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones qui n'ont pas de formulaire d'impôt T1**

Admissibilité à l'assurance-emploi				
	Année de début	1 an après	2 ans après	3 ans après
Prestataires actifs	6 %	8 %	10 %	15 %
Anciens prestataires	8 %	9 %	11 %	16 %
Non-demandeurs	19 %	17 %	16 %	20 %

3. *En général, les données administratives sont disponibles sur une base annuelle uniquement.*

Les années civiles ne peuvent pas être subdivisées. La période postérieure à la participation doit donc commencer dans la première année civile complète qui suit une année où une personne a participé à une intervention (et inversement, la période préalable à l'intervention est la première année civile complète précédant une année où une personne a participé à une intervention).

En raison de cette limitation, il n'est pas possible de déterminer si le participant a un emploi à temps plein ou à temps partiel en se fondant uniquement sur des données administratives. Par contre, les revenus d'emploi et les informations sur l'incidence d'emploi seront disponibles.

Dans l'ensemble, ces limitations ne représentent pas de risques sérieux à la capacité du département à répondre aux principales questions d'évaluation liées aux résultats obtenus sur le marché du travail par les participants.

### 3. Méthodologie

Cette section présente la méthodologie quantitative afin de déterminer les résultats et les incidences différentielles de l'évaluation de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats.

Spécifiquement, les résultats des participants autochtones seront comparés avec des individus autochtones qui auraient pu participer au programme mais n'ont pas participé ou ont reçu des mesures de soutien limitées. Les différences individuelles seront observées avant et après la participation sur la base d'une analyse des doubles différences.

De plus, une analyse coûts-avantages complétera les impacts différentiels en évaluant l'efficacité et l'efficacité des interventions.

#### 3.1 Période de référence

À l'aide des plus récents dossiers de revenu disponibles (jusqu'en 2016) et des données administratives, cette analyse examinera les profils, les tendances des principaux indicateurs du marché du travail et les impacts nets des programmes sur les participants ayant entrepris des interventions dans le cadre de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 décembre 2012.

Bien que des données administratives plus récentes sur les participants du programme existent et soient disponibles, cette période de référence a été choisie pour deux raisons clés :

1. la nécessité de suivre les participants pendant au moins trois années consécutives après leur participation pour mesurer les impacts du programme, puisque certaines interventions durent jusqu'à deux ans; et
2. afin de tenir compte du décalage dans les dossiers d'impôt sur le revenu de l'Agence du revenu du Canada, car les données de l'année d'imposition disponible accusent un retard d'environ deux ans.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Par exemple, les données relatives à l'année d'imposition 2016 sont devenues disponibles pour l'utilisation de l'évaluation par le ministère seulement à la fin de l'année fiscale 2018-19. Pour cette année d'imposition donnée, les Canadiens n'étaient pas tenus de produire une déclaration d'impôt sur le revenu canadien avant le 30 avril 2017. Les dépôts fiscaux en cours subissent une période de traitement, de révision et de validation par l'Agence du revenu du Canada après réception. À la suite de ces activités, il y a une période de développement des données, y compris la suppression des

La sélection adéquate d'un groupe de comparaison aidera à tenir compte des facteurs économiques et des effets de cohorte qui pourraient être propres à la période de référence. Par conséquent, les impacts nets (voir la section 3.3) peuvent être attribués à la participation au programme. Ces résultats seront aussi un reflet valable de l'impact de la participation sur les participants les plus récents, compte tenu de la continuité dans les organismes de prestation et dans les types de prestations d'emploi et de mesures de soutien offerts par le programme.

### 3.2 Indicateurs de résultats

Les indicateurs de résultats déterminent la mesure dans laquelle la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et le Fonds pour les compétences et les partenariats atteindront leurs objectifs.

Le rendement de la Stratégie pour les compétences et l'emploi des Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats sera mesuré en fonction de sept indicateurs de résultats (définis dans l'Annexe A) : probabilité d'emploi, revenus d'emploi, semaines de prestations d'assurance-emploi, montant des prestations d'assurance-emploi reçu, montant des prestations d'aide sociale reçu, taux d'utilisation de l'aide sociale et dépendance au soutien du revenu.

Les indicateurs de résultats feront l'objet d'un suivi pendant environ 10 ans (cinq ans avant la participation, jusqu'à deux ans de formation et au moins trois ans après la fin de la participation) pour cerner les tendances.

Les estimations pour tous ces résultats seront des moyennes annualisées et seront produites par année civile.

### 3.3 Impacts nets

La présente section résume les étapes qui seront utilisées pour estimer les impacts nets de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats. Les impacts nets sont les effets de la participation dans le programme contrôlés pour d'autres facteurs.

Le processus d'estimation suivra la méthode des doubles différences semblable à celle utilisée par Heckman, Ichimura et Todd (1997), qui s'est révélée efficace pour déterminer les impacts nets des programmes actifs du marché du travail.

Les évaluations antérieures ont produit des résultats robustes démontrant l'efficacité du programme (voir l'Annexe B). Les impacts nets produits pour l'évaluation à venir amélioreront encore ces méthodes en tirant parti des nouvelles données pour améliorer

---

identifiants personnels, avant que ces informations puissent être mises à disposition pour l'analyse d'évaluation.

les groupes de comparaison et l'appariement, ainsi que les modèles de propension et les estimations.

Afin d'estimer les impacts nets, les participants doivent être comparés à des populations semblables afin d'isoler l'effet du programme sur les participants. Le groupe de comparaison pour la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats proviennent de non-participants autochtones qui ont réclamé une assurance-emploi sans intervention supplémentaire de formation ou ont reçu des mesures de soutien limitées de Services d'aide à l'emploi.

Les données de la période précédant le programme permettront d'évaluer les similitudes des cas de traitement apparié et des cas témoins en comparant leurs caractéristiques individuelles (âge, sexe, état matrimonial, etc.) et leurs comportements (employé saisonnier, historique des demandes d'assurance-emploi, type de travail, etc.). Les variables de résultats d'intérêt pré-programme sont incluses dans le modèle afin qu'elles ressemblent aux participants au programme et qu'il n'y ait pas de biais préexistant.

### 3.3.1 Estimation du coefficient de propension

Une fois les groupes de comparaison choisis, on estimera la probabilité de participation ou le score de propension pour les participants et les non-participants.

**Choix du modèle:** Un modèle de régression probit sera utilisé pour estimer le score de propension. Le score de propension sera également estimé à l'aide d'approche apprentissage automatique. Les données probantes [p. ex. Setoguchi *et al.* (2008), Lee *et al.* (2010)] appuient également l'apprentissage machine pour estimer les coefficients de propension.

**Choix des variables:** La mise en œuvre de l'appariement supposera de choisir un ensemble de variables qui doivent être indépendantes de la participation et conditionnelles au score de propension. Les variables primaires suivantes seront incluses dans le modèle de coefficient de propension :

- genre;
- âge (à la date de début);
- situation d'invalidité (à la date de début);
- autodéclaration du statut de membre d'une minorité visible;
- niveau de scolarité;
- temps passé sur la demande avant d'accéder au programme;
- utilisation antérieure du programme d'assurance-emploi;
- prestations d'aide sociale reçues chaque année avant le début;
- total des gains déclarés chaque année avant le début;

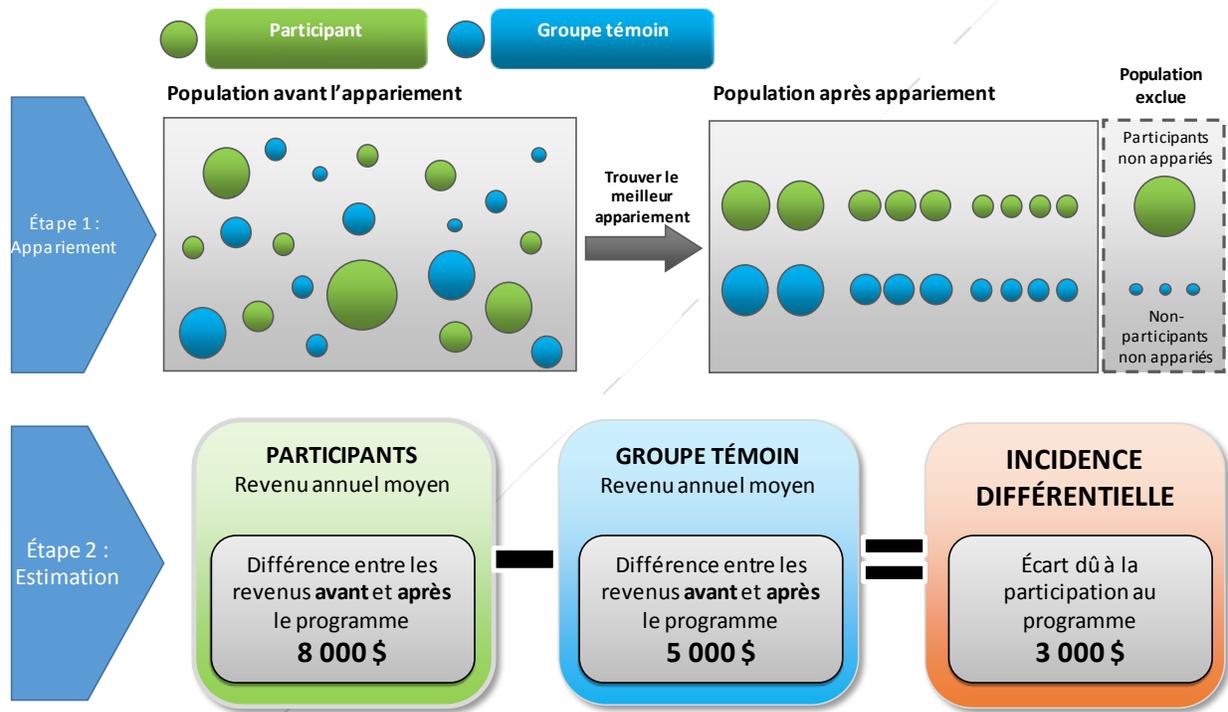
- état matrimonial;
- intervalle de participation;
- profession;
- motif de la séparation;
- prestations d'assurance-emploi reçues chaque année avant le début;
- revenu total pour chaque année avant le début;
- revenu de l'aide sociale chaque année avant le début;
- code du centre de responsabilité.

### 3.3.2 Algorithme d'appariement

L'appariement par noyau sera utilisé pour appairer les participants et les groupes témoins. Une fois apparié, une estimation des doubles différences mesurera les impacts différentiels.

L'appariement par noyau utilisera l'ensemble du groupe témoin et pondérera les membres du groupe témoin chaque fois qu'ils seront comparés à un nouveau participant, en fonction des différences entre les coefficients de propension. Les pondérations sont attribuées selon une fonction de densité de probabilité, appelée « noyau », de sorte que de petites différences (signifiant des similitudes étroites) entraînent des pondérations importantes, et vice versa.

Figure 1 : Évaluations de l'incidence nette : Fonctionnement



Étant donné que l'appariement par noyau compare les score de propension de tous les cas témoins au coefficient de propension de chaque participant, certains cas très différents peuvent être inclus dans les comparaisons, mais avec des pondérations faibles. La sélection des cas témoins est contrôlée en attribuant des pondérations très faibles à ceux dont les coefficients de propension diffèrent de celui du participant de plus de la valeur de la « bande passante ».

Puisqu'il n'existe pas de méthode analytique pour déterminer la valeur optimale de ce paramètre (la valeur qui génère la meilleure estimation des résultats contrefactuels), une technique par tâtonnement appelée « validation croisée » sera utilisée pour déterminer cette valeur.

Dans l'ensemble, le principal avantage de l'appariement par noyau est qu'il peut présenter les propriétés souhaitables d'un petit échantillon. Ses inconvénients sont la dépendance des résultats à la bande passante et le temps de calcul requis.

Pour renforcer l'appariement entre les participants et les groupes témoins, une méthode de biais normalisée et un test  $t$  seront utilisés pour vérifier l'équilibrage.

**Biais standardisé :** Le biais standardisé de Rosenbaum et Rubin (1985) est un indicateur adapté pour évaluer la distance dans les distributions marginales des variables covariées<sup>3</sup>. Chaque covariable sera définie comme la différence de moyennes entre le groupe de participants et le groupe témoin apparié en pourcentage de la racine carrée de la moyenne des variances de l'échantillon dans les deux groupes. Cette procédure a été utilisée dans de nombreuses études d'évaluation, dont Lechner (1999), Sianesi (2004) et Caliendo, Hujer et Thomsen (2005). Cette procédure est limitée, dans la mesure où il n'y a pas de seuil explicite pour le succès de la procédure d'appariement. Dans la plupart des études empiriques, une réduction du biais de 3 % ou de 5 % est considérée comme suffisante.

**Test  $t$  :** Un test  $t$  à deux échantillons sera effectué pour indiquer s'il existe des différences significatives entre les deux groupes (Rosenbaum et Rubin, 1985). Avant l'appariement, on s'attend à des différences de moyennes; après l'appariement, les covariables doivent être équilibrées dans les deux groupes, et aucune différence significative ne doit être trouvée.

### 3.3.3 Analyse de sensibilité

L'appariement des groupes de participants aux groupes témoins sera fondé sur l'hypothèse d'indépendance conditionnelle. Cette hypothèse stipule que le chercheur

---

<sup>3</sup> Une covariable désigne toute variable continue n'étant généralement pas contrôlée pendant la collecte de données, comme définie ici : <https://support.minitab.com/fr-fr/minitab/18/help-and-how-to/modeling-statistics/anova/supporting-topics/anova-models/understanding-covariates/>

### **Vérification de la robustesse**

Pour vérifier la robustesse des estimations, d'autres méthodes seront utilisées pour confirmer les résultats et la robustesse des techniques économétriques. L'intention est d'utiliser des modèles tels que l'apprentissage automatique, la pondération des probabilités inverses et le plus proche voisin comme confirmation.

De plus, l'apprentissage machine sera utilisé pour estimer le coefficient de propension à l'inférence causale. L'apprentissage machine dispose d'une variété de techniques qui peuvent être appliquées pour fournir une prédiction précise des variables de contrôle. Ces techniques seront utilisées pour détecter automatiquement et améliorer la performance de l'appariement des coefficients de propension. Les techniques d'apprentissage machine renforceront également le modèle de régression pour prédire le coefficient de propension.

Les approches de pondération des probabilités inverses et d'appariement du plus proche voisin ont été utilisées en parallèle avec l'appariement par noyau à des fins de validation.

doit inclure dans les analyses **toutes** les variables susceptibles d'influencer simultanément la décision de participation et la variable des résultats. Cela nous permettra de vérifier la sensibilité des résultats estimés aux variables sélectionnées.

Il convient de noter que si des variables invisibles touchent simultanément les groupes de participants et la variable de résultat, un biais caché peut apparaître et nuire à la robustesse du processus. L'évaluation abordera cette question, au besoin.

### **3.4 Analyse coûts-bénéfice**

L'analyse coûts-bénéfice, développée pour l'évaluation, portera sur les aspects suivants :

- **La valeur actualisée nette** : La valeur actualisée nette sera déterminée après la fin de la participation, en soustrayant les coûts du programme des avantages déterminés.
- **Le rapport coûts-bénéfices** : Ce rapport mesurera le coût pour atteindre un dollar de bénéfice, en divisant le coût du programme par la somme des avantages déterminés mesurés sur la période de participation et la période postérieure au programme.

L'analyse présentera les résultats selon les trois perspectives:

- **Individus** : Compare les avantages individuels découlant de la participation aux coûts individuels engagés en raison de la participation, tels que le manque à gagner en terme de revenu d'emploi durant la participation au programme.
- **Gouvernements** : Indique la mesure dans laquelle les investissements des gouvernements ont généré des avantages, tels que l'augmentation des recettes

fiscales, la diminution du recours à l'assurance-emploi et aux prestations d'aide sociale.

- **Société** : Le point de vue de la société combinera les points de vue de l'individu et du gouvernement.

Les données sur les coûts du programme seront tirées du Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, des statistiques sur la mesure du rendement, du Système commun pour les subventions et les contributions et du dossier du programme. Elles seront comparées pour en vérifier la fiabilité, et une valeur moyenne sera développée. Les prestations du programme seront fondées sur les estimations des incidences différentielles, en mettant l'accent sur les gains, le recours à l'assurance-emploi et l'utilisation des prestations d'aide sociale.

Un cadre comptable déterminera qui assume le coût particulier ou l'avantage. Tous les avantages et le manque à gagner seront actualisés l'année suivant l'année de début de la participation pour tenir compte des différentes dates de début de la participation, du manque à gagner et des avantages. Ce taux d'actualisation tiendra compte de l'inflation et des intérêts sur les investissements auxquels le gouvernement renonce.

### 3.4.1 Limites

L'analyse sera fondée sur les principaux coûts et avantages quantifiables disponibles dans la base de données administratives et dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi. Le plus grand défi dans la réalisation d'une analyse de coûts-avantages consiste à attribuer une valeur monétaire à la gamme des avantages découlant de la participation au programme [voir Mason et Tereraho (2007)] et au coût de la participation au programme et de son exécution.

Même si les calculs tenaient compte de plusieurs des principaux coûts et avantages, le manque de données a empêché ou limite l'inclusion de certains facteurs comme les dépenses personnelles (p. ex. les frais de déplacement, les frais de scolarité, de formation ou de recherche d'emploi) et des avantages « intangibles », non monétaires et indirects liés à la recherche d'emploi.

Les avantages intangibles peuvent inclure l'amélioration du bien-être mental et physique du participant associé à un meilleur revenu (Butler-Jones, 2008) et une période de chômage réduite (Grün *et al.*, 2010; McKee-Ryan *et al.*, 2005; Jackson et Warr, 1984). De plus, les rapports publiés par Statistique Canada (2014) et l'Institut canadien d'information sur la santé laissent entendre que la santé mentale et physique, le nombre de jours d'hospitalisation et le taux de criminalité diminuent avec l'augmentation du revenu, dans tous les groupes de population.

Ces avantages ne sont pas nécessairement liés uniquement au participant. La diminution de la durée de la perte d'emploi et l'augmentation des revenus ont des effets

indirects sur le bien-être psychologique et social des conjoints et des autres membres de la famille (Mendolia, 2014; Price, 1992). Selon les données probantes, la perte d'emploi et les périodes de faible revenu pour les adultes dans les ménages avec enfants peuvent entraîner des réductions de revenu durables (Oreopolos *et al.*, 2005; Duncan, 2005). Par conséquent, il existe des preuves à l'appui des avantages intergénérationnels de la participation à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et au Fonds pour les compétences et les partenariats, qui permettent de réduire la durée de la perte d'emploi et d'augmenter les revenus. Cette analyse ne permettra pas de saisir cet effet, qui devrait augmenter les avantages nets globaux si l'analyse détermine un impact positif sur les revenus et les résultats en matière d'emploi.

Il y a aussi des effets économiques plus larges qui ne peuvent pas être facilement inclus. L'évaluation de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats ne tient pas non plus compte de l'effet de déplacement (voir Dahlberg et Forslund, 2005) qui se produit lorsque les participants peuvent occuper des emplois que d'autres personnes sans emploi auraient autrement put remplir. Cet effet dépasse la portée de cette étude.

## 4. Conclusions

Toute l'analyse quantitative pour cette évaluation sera basée sur des données administratives masquées des participants autochtones qui ont commencé une intervention entre janvier 2011 et décembre 2012. Les données pour l'analyse sont de bonne qualité et plus que suffisantes pour une évaluation de robustesse.

L'analyse progressive fournira au département des renseignements sur la façon dont la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et le Fonds pour les compétences et les partenariats ont modifié la participation des participants autochtones au marché du travail. Les résultats serviront également à l'élaboration de politiques et de programmes futurs pour les programmes du ministère sur le marché du travail autochtone.

L'analyse de coûts-avantages portera sur l'efficacité des initiatives réalisées dans le cadre de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats. Cette analyse attribuera une valeur monétaire à une gamme de coûts et d'avantages de la participation à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et au Fonds pour les compétences et les partenariats d'après des points de vue multiples.

## Annexe A : Définitions des indicateurs de résultat

- Probabilité d'emploi :** Ce résultat mesure l'effet du programme comme une « incidence » de l'emploi. En d'autres termes, la probabilité qu'un individu d'un groupe donné soit employé.
- Étant donné que la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et le Fonds pour les compétences et les partenariats devraient avoir une incidence sur la capacité des participants d'obtenir et de conserver un emploi rémunérateur, le travail indépendant est inclus dans cette mesure d'incidence. Le travail indépendant comprend les personnes qui déclarent des revenus nets de professionnels, d'entreprises, de commissions, d'agriculture et de pêche.
- La faiblesse de ce résultat est qu'il traite tous les épisodes d'emploi de la même façon, quelle que soit leur durée. Il ne fait pas de distinction entre les emplois saisonniers, à temps partiel et à temps plein. Toutefois, lorsque l'augmentation de l'incidence de l'emploi s'accompagne d'une augmentation des revenus d'emploi, nous pouvons conclure que la durée de l'emploi s'est probablement améliorée.
- Rémunération globale :** Mesure les revenus d'emploi moyens à partir des données du formulaire T4. Étant donné qu'il est possible d'émettre plusieurs T4 pour un particulier au cours d'une année donnée, nous faisons la moyenne des revenus d'emploi sur tous les T4 d'un particulier au cours d'une année donnée.
- Comme pour la mesure de l'incidence de l'emploi susmentionnée, les gains annualisés comprendront le revenu tiré d'un travail indépendant.
- Semaines de prestations d'assurance-emploi :** Mesure le nombre moyen de semaines pendant lesquelles des prestations d'assurance-emploi ont été reçues à l'aide des données applicables à la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les changements dans le degré d'accès aux prestations d'assurance-emploi

peuvent être le reflet de l'évolution de la participation au marché du travail.

**Montant reçu en prestations d'assurance-emploi :**

Mesure le montant moyen reçu en prestations d'assurance-emploi à l'aide des données applicables à la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

**Prestations d'aide sociale :**

Mesure le montant moyen reçu en prestations d'aide sociale et perçu à partir des déclarations de revenus du formulaire T1.

**Taux d'utilisation de l'aide sociale :**

Mesure l'incidence moyenne du recours à l'aide sociale chez les participants. Ce chiffre est indiqué en points de pourcentage et provient des déclarations de revenus du formulaire T1.

**Dépendance au soutien du revenu :**

Défini comme le rapport suivant : (Prestations d'assurance-emploi + aide sociale)/(Prestations d'assurance-emploi + aide sociale + rémunération globale).

## Annexe B : Résultats clés de l'évaluation sommative de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi des Autochtones et du Fonds pour les compétences et les partenariats (2015)



L'évaluation a démontré que les signataires d'entente autochtones prenaient une approche axée sur la demande et alignant leurs programmes liés au marché du travail avec le marché du travail de leur région.

**1 AN APRÈS**

Les interventions ont contribué à...

- une augmentation moyenne de 1 600 \$ **par revenu d'emplois**
- une augmentation de **5 points de pourcentage de l'incidence d'emplois**

**IMPACTS NETS\***

**3 ANS APRÈS**

Les interventions peuvent être attribuées à...

- une diminution de la dépendance à l'égard du soutien au revenu gouvernemental, comme l'assurance-emploi ou l'aide sociale pour les **demandeurs actifs en perfectionnement des compétences**
- une augmentation des revenus et de l'incidence d'emplois peu importe le statut de l'assurance-emploi ou le type d'intervention pour les **parents monoparentaux, les femmes et les jeunes**

\*Résultats clés de l'évaluation de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtone (2009) :

- **Développement des compétences** – augmentation de l'incidence d'emploi et de revenus pour les demandeurs actifs et les clients non admissibles à l'assurance-emploi et réduction de leur utilisation de l'assistance sociale et de leur dépendance envers le soutien au revenu gouvernemental.
- **Subventions salariales ciblées** – augmentation de l'incidence d'emploi et de revenue pour tous les clients.
- **Partenariats pour la création d'emplois** – augmentation des revenus liés à l'emploi pour les demandeurs actifs d'assurance-emploi seulement.
- **Services d'aide à l'emploi** – augmentation de l'incidence d'emploi à court terme et des revenus liés à l'emploi pour les clients actifs de l'assurance-emploi et les clients non admissibles à l'assurance-emploi.

## Annexe C : Références

- Butler-Jones, D. (2008). The Chief Public Health Officer's Report on the State of Public Health in Canada, 2008. Ottawa, ON: *Public Health Agency of Canada*.
- Caliendo, M., Hujer, R. and Thomsen, S.L. (2005). The Employment Effects of Job Creation Schemes in Germany: A Micro Econometric Evaluation. In *Modelling and Evaluating Treatment Effects in Econometrics* (pp. 381-428). Emerald Group Publishing Limited.
- Dahlberg, M. and A. Forslund. (2005). Direct Displacement Effects of Labour Market Programs. *Scandinavian Journal of Economics*. 107: 475-94.
- Duncan, G. (2005). Income and Child Well-being. *Geary Lecture at the Economic and Social Research Institute*. Dublin, Ireland.
- Grün, C., W. Hauser and T. Rhein. (2010). Is any job better than no job? Life Satisfaction and Reemployment. *Journal of Labor Research*, Vol. 31 No. 3: 285-306.
- Heckman, J., Ichimura, H., & Todd, P. (1997). Matching as an Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Program. *Review of Economic Studies*, 64(4), 605–654.
- Jackson, P. R., & Warr, P. B. (1984). Unemployment and Psychological Ill-health: The Moderating Role of Duration and Age. *Psychological Medicine*, 14(3), 605-614.
- Lee, B., Lessler, J., & Stuart, E. (2010). Improving Propensity Score Weighting using Machine Learning. *Statistics in Medicine*, 29(3), 337-346.
- Mason & Tereraho (2007). Value-for-money Analysis of Active Labour Market Programs. *The Canadian Journal of Program Evaluation* Vol. 22 No. 1 Pages 1–29.
- Mendolia, S. (2014). The impact of Husbands' Job Loss on Partners' Mental Health. *Review of Economics of the Household*. 12(2): 277-94.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-being during Unemployment: A Meta-analytic Study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53.
- Oreopolos, P., M. Page, and A. Stevens. (2005). The Intergenerational Effect of Worker Displacement. *National Bureau of Economic Research Working Paper*, no. 1587.

Price, R. 1992. Psychological Impact of Job Loss on Individuals and Families. *Current Directions in Psychological Science*. 1(1): 9-10.

Rosenbaum, P., & Rubin, D. (1985). Constructing a Control Group Using Multivariate Matched Sampling Methods that Incorporate the Propensity Score. *The American Statistician*, 39(1), 33-38.

Statistics Canada (2014). *Average household out-of-pocket expenditures on health care as percentage of after-tax income, by household income quintile, Canada excluding territories, 1997 to 2009*. Retrieved from:  
<https://www.statcan.gc.ca/pub/82-003-x/2014004/article/11924/c-g/fig1-eng.htm>

**Réponse à la recommandation 5 du Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes relativement au *Rapport 6, Formation à l'emploi pour les Autochtones – EDSC, des Rapports du printemps 2018 du vérificateur général du Canada***

**Liens préliminaires avec les fournisseurs de services du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones – Guichet-Emplois**

En 2018-2019, le ministère a réalisé des activités de relations externes avec 12 organismes de prestation de services. Une liste des organismes participants. Dans le cadre de ces activités se trouve ci-après. Le ministère a :

- Présenté des séances d'information en personne à des conseillers en emploi et à des membres des collectivités sur les façons d'utiliser les outils et les services du Guichet-Emplois, notamment le Jumelage-emploi, les Alertes-Emplois, le Concepteur de CV et l'application mobile du Guichet-Emplois; et
- Offert un soutien aux organisations quant à la façon d'incorporer le Guichet-Emplois à leurs sites Web, notamment sur la manière d'afficher sur leurs sites le fil XML du Guichet-Emplois ou les *gadgets logiciels* pour la recherche d'emploi ou d'information sur le marché du travail, ainsi que la façon d'ajouter des liens sur leurs sites qui mènent directement au Guichet-Emplois.

À ce jour, deux collectivités ont établi un fil XML en continu avec le Guichet-Emplois (*Aboriginal Labour Force Development Circle (ALFDC)* et *l'Anishinabek Employment and Training Services*) et trois sont en voie de le faire (*Okanagan Indian Band, le Mi'kmaq Employment Training Secretariat (METS)* et *Wiikwemikoong First Nation*).

***Liste des 12 organisations autochtones participantes***

**ALBERTA**

- Oteenow Employment and Training Society (Treaty 6)
- Tribal Chiefs Employment and Training (TCETSE – Treaty 6)
- Yellowhead Tribal Council (YTC – Treaty 6)

**COLOMBIE-BRITANNIQUE**

- Cariboo Chilcoting Aboriginal Training Employment Centre (CCATEC)
- Okanagan Indian Band (OKIB)

**MANITOBA**

- First Peoples Development Inc. (FPDI)

**TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR**

- Miawpukek First Nation (MFN)

**NOUVELLE-ÉCOSSE**

- Millbrook Employment and Training Services (METS)

**ONTARIO**

- Aboriginal Labour Force Development Circle (ALFDC)
- Anishinabek Employment and Training Services (AETS)
- Wikwemikong
- Kiikenomaga Kikenjigewen Employment and Training Services (KKETS)

**Réponse à la recommandation 5 du Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes relativement au *Rapport 6, Formation à l'emploi pour les Autochtones – EDSC, des Rapports du printemps 2018 du vérificateur général du Canada***

**Projet pilote relatif à l'enquête sur le marché du travail et l'inventaire de compétences dans les réserves – progrès réalisés à ce jour**

Le Ministère a conclu une entente de contribution avec l'*Aboriginal Employment Services* (AES) pour élaborer la méthode d'enquête et pour contribuer au renforcement des capacités, notamment en offrant de la formation et des mesures de soutien continu aux fournisseurs de services du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA).

AES a conclu des ententes auxiliaires avec 10 fournisseurs de services du PFCEA (deux en Colombie-Britannique, deux en Alberta, un au Manitoba, trois en Ontario, un en Nouvelle-Écosse et un à Terre-Neuve-et-Labrador), pour une mise en œuvre dans 44 des collectivités des Premières Nations que l'organisme dessert. Une liste complète des organismes qui assureront la prestation des services du PFCEA et des collectivités participantes se trouve ci-après. Ensemble, les 44 communautés des Premières Nations comptent environ 29 000 personnes en âge de travailler (15 ans et plus). Un engagement prévoit que 15 000 questionnaires seront remplis chaque année.

AES a offert de la formation à tous les fournisseurs de services du PFCEA, totalisant 100 personnes formées – 61 sont des enquêteurs et les 39 autres sont des agents d'emploi communautaires ainsi que des agents de développement économique formés dans le cadre du processus de renforcement des capacités de gestion continue concernant le Projet pilote d'enquête sur le marché du travail et l'inventaire de compétences dans les réserves. La formation continue se poursuivra, autant en personne que par cyberconférence.

La phase 1 de la mise en œuvre de l'enquête est en cours. En mai 2019, soit quatre mois après la mise en œuvre complète, 5 850 enquêtes avaient été effectuées, ce qui représente environ 38 % de l'objectif global.

*Liste complète des signataires d'entente du PFCEA et des communautés participantes*

**ALBERTA**

Tribal Chiefs Employment and Training Services Association (TCETSA) – 6 communautés des Premières Nations

<b>Communauté des Premières Nations</b>	<b>Nombre de personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans la réserve</b>
Saddle Lake Cree Nation (Whitefish/Goodfish)	1,413
Cold Lake First Nations	1,115
Frog Lake	1,372
Heart Lake	177
<b>Total</b>	<b>4,077</b>

Yellowhead Tribal Council (YTC) – 4 communautés des Premières Nations

<b>Communauté des Premières Nations</b>	<b>Nombre de personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans la réserve</b>
O'Chiese	594
Sunchild First Nation	643
Alexis Nakota Sioux Nation	894
Alexander	831
<b>Total</b>	<b>2,962</b>

**COLOMBIE-BRITANNIQUE**

Cariboo-Chilchotin Aboriginal Training Employment Centre (CCATEC) – 6 communautés des Premières Nations

<b>Communauté des Premières Nations</b>	<b>Nombre de personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans la réserve</b>
Esdilagh First Nation (Alexandria)	37
Alexis Creek	249
Tl'etinqox Government (Anaham)	419
Xeni Gwet'in First Nations Government	181
Yunesit'in Government (Stone)	180
Toosey	119
<b>Total</b>	<b>1,185</b>

Okanagan Training and Development Council (OTDC) – 1 communauté des Premières Nations

<b>Communauté des Premières Nations</b>	<b>Nombre de personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans la réserve</b>
Okanagan Indian Band	654
<b>Total</b>	<b>654</b>

**MANITOBA**

First Peoples Development Inc. (FPDI) – 4 communautés des Premières Nations

<b>Communauté des Premières Nations</b>	<b>Nombre de personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans la réserve</b>
Fort Alexander (Sagkeeng First Nation)	2,612
Pine Creek	911
Lake St. Martin	1,308
Nisichawayasihk Cree Nation	2,165
<b>Total</b>	<b>6,996</b>

**TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR**

Miawpukek First Nation (MFN) – 1 communauté des Premières Nations

<b>Communauté des Premières Nations</b>	<b>Nombre de personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans la réserve</b>
Miawpukek First Nation	679
<b>Total</b>	<b>679</b>

**NOUVELLE-ÉCOSSE**

Mi'kmaq Employment and Training Secretariat (METS) – 1 communauté des Premières Nations

<b>Communauté des Premières Nations</b>	<b>Nombre de personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans la réserve</b>
Millbrook First Nation	683
<b>Total</b>	<b>683</b>

## ONTARIO

Aboriginal Labour Force Development Circle (ALFDC) – 6 communautés des Premières Nations

<b>Communauté des Premières Nations</b>	<b>Nombre de personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans la réserve</b>
Chippewas of Nawash First Nation	626
Saugeen	663
Shawanaga First Nation	153
Alderville First Nation	281
Mohawks of the Bay of Quinte	1,857
Temagami First Nation	224
<b>Total</b>	<b>3,804</b>

Anishinabek (Union of Ontario Indians) – 10 communautés des Premières Nations. 16 communautés ont demandé d’y participer, et au moins 10 seront incluses.

<b>Communauté des Premières Nations</b>	<b>Nombre de personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans la réserve</b>
Wasauksing First Nation	334
Magnetawan	70
M'Chigeeng First Nation	802
Gull Bay	368
Pays Plat	71
Biigtigong Nishnaabeg	537
Red Rock	289
Animbiigoo Zaagi'igan Anishinaabek	3
Pic Mobert	357
Bingwi Neyaashi Anishinaabek	64
Biinjitiwaabik Zaaging Anishinaabek	333
Dokis	154
Nipissing First Nation	798
Michipicoten	67
Henvey Inlet First Nation	149
Wahnapiatae	47
<b>Total</b>	<b>4,443</b>

Wikwemikong – 1 Communauté des Premières Nations.

<b>Communauté des Premières Nations</b>	<b>Nombre de personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans la réserve</b>
Wikwemikong	2,546
<b>Total</b>	<b>2,546</b>

**Programme de formation pour les  
compétences et l'emploi destiné aux  
Autochtones (PFCEA)  
Guide conjoint d'évaluation des  
capacités**

## Table des matières

1.0 Contexte.....	3
2.0 Introduction .....	3
2.1 Quel est l'objet du Guide d'évaluation des capacités?.....	3
3.0 Roles et responsabilités - évaluation des capacités.....	4
3.1 Préparation et organisation d'une rencontre avec l'organisation.....	4
3.2 Discussion et documentation.....	4
3.3 Examen de l'évaluation initiale / Le plan de renforcement des capacités (PRC) .....	5
3.4 Résultats de l'examen : .....	6
3.5 Réévaluation de la capacité .....	6
3.6 Plan de renforcement des capacités (PRC) .....	7
4.0 L'outil d'évaluation de la capacité .....	8
4.1 Objet .....	8
4.2 Description de l'outil.....	8
4.2.1 Facteurs et considérations.....	8
4.2.1.1 Gouvernance.....	9
4.2.1.2 Planification .....	10
4.2.1.3 Gestion financière .....	11
4.2.1.4 Livrer des résultats.....	13
4.3 Justification de l'évaluation .....	14
4.4 Plan de renforcement des capacités/activités.....	14
4.5 Facteur de description et catégorie de l'évaluation des capacités.....	15
Annexe A : Exemple de plan de renforcement des capacités.....	16

ANNEXE B : Références .....	17
Annexe C : Définitions.....	18
Annexe D: Continuum de la capacité organisationnelle du PFCEA.....	19
Annexe E : Pour renseignements .....	22

## **1.0 Contexte**

La Politique sur les paiements de transfert du Conseil du Trésor (2008) requiert que tous les ministères fédéraux gèrent les paiements de transfert selon une approche davantage axée sur les risques et centrée sur les bénéficiaires.

Par conséquent, Service Canada (SC) a élaboré en 2009 un cadre d'évaluation, de gestion et d'atténuation des risques (EGAR).

Avec la création du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA), SC adopte une approche différente quant à la façon dont les risques seront gérés. SC est en train de passer d'une prise en compte des seuls risques potentiels à un soutien apporté aux organisations par l'intermédiaire d'un processus collaboratif pour l'évaluation des capacités. Ce processus a été élaboré en collaboration avec des organisations autochtones, ainsi qu'à l'interne avec le personnel de prestation de services de SC.

## **2.0 Introduction**

### **2.1 Quel est l'objet du Guide d'évaluation des capacités?**

Ce guide vient compléter l'outil d'évaluation des capacités et donne un aperçu du processus d'évaluation des capacités et des conseils sur la façon de remplir chaque section de l'outil. De plus, de façon plus générale, le guide vise à aider le Ministère et les organisations autochtones à évaluer les éléments de la capacité organisationnelle et à identifier les domaines qui pourraient être renforcés pour appuyer la gestion de l'entente de financement.

### 3.0 Rôles et responsabilités - évaluation des capacités

#### 3.1 Préparation et organisation d'une rencontre avec l'organisation

Qui	Quoi
SC	1. Examiner les observations et les commentaires se trouvant dans le dossier d'entente et le SCSC pour les années antérieures qui pourraient aider l'évaluation.
	2. Examiner l' <b>information fournie et les sources d'information actuelles</b> : notes au dossier, courriels échangés entre l'organisation autochtone et SC et pièces justificatives dans le SCSC pour préparer les discussions. Cela évitera de demander des renseignements qui se trouvent déjà dans les dossiers.
	3. SC organise et prépare l'information avant la rencontre avec l'organisation autochtone.
	4. SC organise une rencontre avec l'organisation autochtone.

#### 3.2 Discussion et documentation.

Une évaluation initiale est entreprise pour appuyer les éléments de l'entente de financement entre l'organisation et Service Canada. Service Canada collabore avec l'organisation autochtone pour mettre en œuvre un processus d'évaluation transparent, cohérent et équitable.

Qui	Quoi
<b>Représentants de SC et représentants de l'organisation autochtone</b>	1. Le processus d'évaluation est collaboratif, et toutes les décisions sont prises de façon conjointe à l'aide de l'outil d'évaluation des capacités.
	2. Cette étape comprend <b>la consignation complète ou la confirmation de l'information dans l'outil d'évaluation des capacités. Cela permettra de s'assurer que toutes les parties sont au courant des informations saisies et qu'elles pourront être consultées lors de la mise à jour de futurs modèles</b> , ainsi que l'identification, le cas échéant, des domaines qui pourraient bénéficier d'un développement de la capacité ou d'un renforcement des capacités. <b>L'ébauche du sommaire des travaux préparatoires de l'évaluation des capacités qui en résulte</b>

	<b>doit contenir les observations et justifications pour lesquelles la décision d'évaluation a été prise et refléter les points de vue des deux parties</b>
<b>Représentants de Service Canada</b>	3. SC télécharge une copie PDF et une copie électronique (Word) de l'outil d'évaluation des capacités dans les pièces justificatives dans le SCSC.
<b>Représentants de Service Canada</b>	4. La version PDF de l'outil d'évaluation des capacités est partagé avec l'organisation autochtone afin de valider la justification et l'information recueillie au cours de la discussion.

### 3.3 Examen de l'évaluation initiale / Le plan de renforcement des capacités (PRC)

Le processus d'examen permet de garantir l'uniformité de l'évaluation et, au besoin, d'obtenir des renseignements supplémentaires pour appuyer l'évaluation.

<b>Qui</b>	<b>Quoi</b>
<b>Représentants de SC, le directeur régional ainsi que le ou les représentants de l'organisation autochtone.</b>	1. SC organise une rencontre avec l'organisation autochtone et le /les directeur (s) régionaux de SC pour discuter de l'évaluation. <i>Le sommaire des travaux préparatoires de l'évaluation des capacités présentant les points de vue des deux parties, sont examinés. Une approche consensuelle entre toutes les parties est utilisée pour régler les derniers détails des examens de la capacité. Les parties peuvent cependant se réunir de nouveau pour discuter davantage de l'évaluation et convenir d'une réévaluation dans un délai défini (par exemple six mois ou un an).</i>
	2. SC documente la date de la réunion et le nom des participants, et prend des notes pendant les échanges qui doivent être téléchargés dans les Notes au dossier dans le SCSC.
<b>SC et directeur régional</b>	3. SC note la date de la décision et le nom du ou des directeurs régionaux dans l'outil d'évaluation des capacités / plan examiné.
<b>SC</b>	4. SC télécharge une copie en format PDF et Word de l'outil d'évaluation des capacités / plan (éventuellement révisé ou mis à jour) dans les documents à l'appui dans le SCSC.

### 3.4 Résultats de l'examen :

Qui	Quoi
<i>Représentants de SC et l'organisation autochtone</i>	1. SC partage les résultats de l'évaluation des capacités avec l'organisation autochtone.
	2. Le classement subséquent de l'organisation dans le continuum des capacités organisationnelles du PFCEA sert à établir la fréquence des versements et les exigences en matière d'établissement de rapports à intégrer dans l'entente de financement. Ces résultats n'ont aucune influence sur le niveau de financement. Les détails sur les catégories du continuum et les versements, le suivi et les rapports correspondants sont décrits dans le continuum des capacités. Tel que décrit dans l'entente de financement, s'il y a des changements considérables dans les capacités de l'organisation autochtone, la fréquence des versements et les exigences en matière d'établissement de rapports selon le continuum des capacités organisationnelles à la suite du processus de réévaluation seront modifiées. Il n'est pas nécessaire de modifier le plan opérationnel annuel ou l'entente de financement à la suite d'une réévaluation, <b>sauf si des changements sont apportés aux activités ou au niveau de financement</b> (p. ex. ajout d'immobilisations), auquel cas une révision du plan opérationnel annuel et une modification mineure ou majeure pourraient être nécessaires. (Consulter la section 11.2 du <a href="#">Guide des opérations</a> pour obtenir de plus amples renseignements sur les modifications majeures et mineures.)

Note: référez-vous à l'annexe D: Continuum de capacité organisationnelle PFCEA pour plus de détails sur la fréquence de paiement et les exigences en matière de rapports.

### 3.5 Réévaluation de la capacité

Le but de toute réévaluation ou mise à jour de l'évaluation de la capacité est de s'assurer que les informations sont à jour et que les changements de capacité sont exacts, et correctement reflétés et pris en compte, si nécessaire.

En vertu de l'accord, la capacité d'une organisation autochtone est, au minimum, réévaluée au cours de la 4<sup>e</sup> et de la 8<sup>e</sup> année afin d'identifier tout changement (positif ou négatif).

La demande de réévaluation peut être présentée par l'organisation autochtone ou par SC lorsqu'il existe des raisons de croire que des changements importants ont pu être apportés en ce qui concerne les quatre facteurs de capacité, par exemples changements de direction, changements de personnel, nouvelles opportunités économiques.

La réévaluation pourrait amener l'organisation à monter ou descendre dans le continuum de la capacité, modifiant ainsi les exigences de l'accord de financement. SC s'engage à fournir un soutien approprié au moment et à la demande de l'organisation autochtone.

Une fois amorcées, les réévaluations devraient être complétées dans un délai de deux semaines.

### **3.6 Plan de renforcement des capacités (PRC)**

Si l'évaluation d'une organisation autochtone a identifié des possibilités d'améliorer ou de renforcer ses capacités, l'organisation autochtone peut établir un PRC décrivant les activités (et/ou le financement) destinées à renforcer ses capacités. Les dépenses liées à la mise en œuvre de ce plan sont admissibles en vertu de l'accord de financement du PFCEA, dans la mesure où elles ont trait à l'exécution du programme.

Les organisations ne sont pas tenues d'élaborer un PRC. Toutefois, au fil du temps, les discussions peuvent donner lieu soit au désir d'élaborer un plan, soit à la nécessité de réévaluer la capacité de l'organisation (p. ex. un changement important a eu lieu au sein de l'organisation, rendant des améliorations nécessaires).

Le PRC peut être examiné par les organisations autochtones et SC dans le cadre des discussions de fin d'année, et au besoin.

## 4.0 L'outil d'évaluation de la capacité

L'outil d'évaluation de la capacité est le modèle qui oriente la discussion sur l'évaluation et dans lequel sont consignés les renseignements détaillés, les réponses et les résultats. Il comprend les renseignements sur l'organisation et les questions d'évaluation.

### 4.1 Objet

L'outil d'évaluation de la capacité aide SC et les organisations à établir le PRC. L'outil fournit aux organisations un ensemble de critères leur permettant d'évaluer leur capacité et d'identifier les domaines clés qui ont besoin d'être renforcés. L'outil compte six sections :

- Facteurs
- Justification de l'évaluation
- Considérations
- Catégorie de l'évaluation de la capacité
- Justification globale de l'évaluation
- Plan de renforcement de la capacité/activités

### 4.2 Description de l'outil

#### 4.2.1 Facteurs et considérations

Les facteurs suivants sont les quatre éléments à prendre en compte pour l'évaluation de la capacité :

- Gouvernance/leadership
- Planification/gestion
- Gestion financière
- Livrer des résultats

Les considérations figurant dans l'outil sont exprimées sous forme de questions et fournissent des suggestions sur les éléments à prendre en compte lors de l'évaluation de chaque facteur. Les réponses doivent être amplement documentées (plutôt qu'une réponse par oui ou par non) afin que toutes les parties soient au courant des renseignements recueillis et puissent s'y référer lors de la mise à jour des futurs modèles.

#### **4.2.1.1 Gouvernance**

Capacité de démontrer du leadership dans la gestion de l'organisation et de soutenir le développement de sa capacité.

##### **Considerations:**

##### **1. Structure organisationnelle**

- Depuis combien de temps l'organisation est-elle en activité ?
- Comment l'organisation est-elle gérée (par exemple, conseil, conseil d'administration, autre structure de gouvernance)?
- Êtes-vous associé à un autre palier de gouvernement (p. ex. municipalité ou gouvernement autochtone) ?

##### **2. Partenariats et responsabilisation**

- L'organisation publie-t-elle un rapport annuel, comprenant les résultats des services et des programmes, les états financiers, etc. ?
- L'organisation a-t-elle établi des partenariats pour appuyer la prestation de ses services ?

##### **3. Politiques et procédures**

- Existe-t-il des politiques et des procédures établies qui sont utilisées pour appuyer la prestation des services (p. ex. politiques de RH, normes de service)?
- Y a-t-il des cycles de planification établis appuyés par des plans opérationnels et budgétaires?

##### **Exemples de sources d'information/d'éléments de preuve :**

- Base de données de Corporations Canada ou de son équivalent provincial ou territorial
- Observations faites à l'occasion des visites sur le terrain
- Respect global des ententes existantes
- Copies de rapports annuels ou d'autres documents de reddition de comptes
- Attention des médias (positive ou négative)
- Information publique
- L'organisation n'a pas produit de déclaration annuelle ou tout autre document exigé par les lois ou règlements applicables
- Énoncés de la vision, de la mission et des valeurs

### Exemples de pratiques exemplaires :

- Niveau de service offert au moyen de l'entente, selon le financement reçu, et les politiques qui régissent leur prestation
- Politiques administratives qui guident des questions délicates (dotation, passation de marchés, frais de déplacement)
- Processus officiel pour modifier toute politique qui relève de l'organisation (c.-à-d. organe directeur).
- Fonctions relatives aux programmes et à l'administration confiées à du personnel chevronné et bien renseigné
- Lignes directrices sur les conflits d'intérêts applicables aux dirigeants et aux titulaires de fonctions administratives

#### 4.2.1.2 Planification

Capacité d'étayer la viabilité à long terme de l'organisation au moyen d'une planification diligente des activités, de l'administration et de la gestion.

#### Considérations:

##### 1. *Plans stratégiques, opérationnels et budgétaires*

- Existe-t-il des plans et des stratégies, tel que des plans stratégiques, opérationnels et budgétaires, pour gérer les répercussions possibles sur les programmes financés ?
- Ces plans guideront-ils les services à long terme de perfectionnement des compétences et de formation à l'emploi offerts?
- Comment ces plans guideront-ils les services de développement des compétences et de formation professionnelle offerts à long terme?
- Quels sont les plans et la vision à long terme de l'organisation ?
- Ces plans tiennent-ils compte des urgences prévisibles et des interruptions de service ?

##### 2. **Planification des ressources humaines**

- L'organisation a-t-elle mis en place des procédures pour le recrutement, la dotation en personnel et la rétention des employés?
- Des structures sont-elles en place pour former et soutenir le personnel?

##### 3. **Participation communautaire**

- Avez-vous discuté avec les membres de la communauté ou du secteur de service dans la planification et la conception de votre service ? S'il y a lieu, les intervenants, comme les signataires d'ententes auxiliaires (ou d'autres entités) ont-ils été consultés au cours du processus de planification afin de garantir la prestation de programme, la qualité des services et la communication des résultats à la communauté ?

#### **Exemples de sources d'information/d'éléments de preuve :**

- Copie du plan communiquée à SC
- Référence au plan faite pendant les visites sur le terrain ou sur place ou par l'organisation financée au cours des présentations au Ministère.
- Plans affichés sur le site Web
- Renvoi par l'organisation à son plan opérationnel et à son budget pour les besoins, par exemple, de calcul du flux de trésorerie relatif à l'entente

#### **Exemples de pratiques exemplaires :**

- Établissement d'une orientation pluriannuelle, selon la mission/le mandat, la vision et les valeurs de l'organisation.
- Plan d'activités qui exprime les résultats à atteindre, la mesure du rendement et les responsabilités.
- Un plan opérationnel qui établit le contexte et les priorités des plans à court terme à l'échelle de l'organisation.
- Le plan opérationnel et le budget énoncent les services à fournir par chaque unité organisationnelle.

#### **4.2.1.3 Gestion financière**

Capacité d'étayer la reddition de comptes, l'utilisation efficace des ressources et l'adaptation aux nouvelles possibilités ou aux changements.

#### **Considérations:**

##### **1. *Attestation financière***

- L'organisation a-t-elle obtenu l'attestation financière du Conseil de gestion financière des Premières Nations (CGFPN), de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) ou d'une autre entité ? (As applicable to Indigenous organizations that have already received a certification. This is not a requirement of Service Canada but may be for other funding partners).

##### **2. *Contrôles, dossiers et rapports financiers***

- L'organisation a-t-elle et applique-t-elle des politiques et procédures relatives aux opérations financières ?
- À quelle fréquence l'organisation rapproche-t-elle ses états bancaires et a-t-elle mis en place un suivi séparé du financement du programme?

- Est-ce que la personne responsable de la préparation du rapprochement bancaire a accès au compte de caisse ?
- Est-ce que l'organisation a-t-elle une structure de projet distincte dans le système de comptabilité et un grand livre distinct pour suivre les coûts du programme ?
- Les politiques d'approvisionnements s'appliquent-elles au financement reçu en vertu de l'accord de contribution, y compris le processus concurrentiel / d'appel d'offres pour l'achat d'un bien ou d'un service, le seuil d'appel d'offres pour acheter un bien ou un service?
- Dans le cadre de contrôle interne, l'organisation peut-elle extraire un grand livre général détaillé au niveau des transactions et son rapprochement avec les comptes financiers?
- L'organisation fait-elle appel à un comptable professionnel agréé (CPA) pour préparer son audit financier annuel?

### **3. Fonctions financières**

- L'organisation a-t-elle recruté du personnel ayant une désignation professionnelle, par exemple un directeur financier, un comptable, un commis comptable, une certification de l'association des agents financiers autochtones du Canada, etc.?
- Est-ce que l'organisation effectue un suivi, un examen et rapproche les demandes/dépenses des ententes auxiliaires afin de déterminer si les dépenses sont admissibles?
- Les ententes auxiliaires (s'il y a lieu) font-elles l'objet d'une surveillance pour assurer leur conformité avec toutes les conditions énoncées dans l'entente ? Existe-t-il des structures permettant de s'assurer que les dépenses des fonds redistribués aux signataires d'ententes auxiliaires ou aux fournisseurs de services respectent les conditions du programme ?
- Des problèmes détectés (et résolus) basés sur des suivis financiers au cours des 2 dernières années pourraient-ils avoir un impact sur la prestation de services ou la gestion financière?

### **4. Séparation des tâches**

- Comment l'organisation détermine-t-elle et gère-t-elle la séparation des tâches, c'est-à-dire les exigences et les politiques du système financier au niveau du personnel?
- Avez-vous eu des problèmes avec cette approche ?

### **Exemples de sources d'information/d'éléments de preuve :**

- Observations faites à l'occasion des visites sur le terrain.
- Titres, attestations et descriptions du personnel financier (p. ex., CPA, CGA, GFAA) figurant dans les plans de travail, les flux de trésorerie et les notes budgétaires de l'organisation.
- Certification financière (FNFMB, ISO, AFOA Canada, etc.).
- États financiers annuels vérifiés ou déclaration annuelle (p. ex. rapports financiers finaux ou provisoires).

- Processus d'examen de la vérification annuelle.

#### **Exemples de pratiques exemplaires :**

- L'organisation conserve l'équilibre entre les recettes et les dépenses, de manière à pouvoir respecter ses obligations financières à court et à long terme pour offrir les services publics.
- L'organisation a la capacité de recruter, former et garder le personnel approprié afin de supporter la fonction financière en place.

#### **4.2.1.4 Livrer des résultats**

Capacité de fournir des services de qualité qui répondent sans interruption aux besoins des clients et de la communauté.

#### **Considerations:**

##### **1. Prestation de services et exécution de programmes**

- Combien d'années d'expérience l'organisation a-t-elle dans la mise en œuvre de programmes d'acquisition de compétences et d'emploi (par exemple, 10 ans et plus)?
- Les accords passés ont-ils constamment démontré des résultats?
- Combien d'années d'expérience l'organisation a-t-elle dans la prestation d'autres programmes ou services fédéraux ? (p. ex. 10 ans et plus)
- L'organisation dispose-t-elle d'indicateurs pour faire le suivi et évaluer l'efficacité des services et des programmes offerts ? Les résultats sont-ils publiés ou partagés ?
- Les évaluations des services, la rétroaction des clients et les données recueillies servent-elles à orienter les décisions relatives aux révisions des programmes et des services ?
- Des entrevues sont-elles réalisées auprès des participants au programme ou des employeurs pour déterminer si les programmes ou les services sont faciles à accéder et sont efficaces ?

##### **2. Capacité du personnel**

- L'organisation a-t-elle la capacité et la flexibilité nécessaires pour répondre aux besoins des clients en cas de changement, exemple pour augmenter le volume des services si la demande s'accroît ?

##### **3. La gestion des ententes auxiliaires**

- L'organisation a-t-elle l'expérience de la gestion de signataires d'ententes auxiliaires ?
- L'organisation compte-t-elle surveiller et gérer ces ententes auxiliaires afin d'accroître ou d'améliorer efficacement sa capacité d'exécution ?

#### **Exemples de sources d'information/ d'éléments de preuve :**

- Observations faites à l'occasion des visites sur le terrain
- Conformité du programme/examens du rendement
- Rapports sur les activités ou le programme
- Autres analyses selon les besoins des programmes.

#### **Exemples de pratiques exemplaires :**

- Les organisations profitent de la souplesse que leur offre l'entente de financement, le cas échéant, pour adapter les plans et les politiques aux besoins de leurs clients.
- Des stratégies de ressources humaines sont en place pour embaucher, former et maintenir en poste le personnel requis pour assurer la continuité des services et leur amélioration continue.
- L'organisation et le Ministère reçoivent des rapports à intervalles réguliers sur les programmes, ce qui permet de faire le suivi des progrès par rapport au plan opérationnel et au budget.
- Des mécanismes sont en place pour communiquer ces renseignements aux clients de façon intelligible (p. ex., rapports annuels).

### **4.3 Justification de l'évaluation**

En fonction des renseignements et des réponses documentées dans la section Considérations, la justification de l'évaluation identifie et justifie le niveau de capacité (c.-à-d. « Capacité optimale » « Amélioration de la capacité » et « Renforcement de la capacité »).

### **4.4 Plan de renforcement des capacités/activités**

Si l'évaluation a identifié des possibilités d'améliorer ou de renforcer ses capacités, l'organisation autochtone est appuyer par SC pour l'établissement d'un plan de renforcement des capacités (PRC) visant à décrire les initiatives et les activités permettant à renforcer ses capacités. Ces activités sont décrites par l'organisation et peuvent comprendre de la formation, du mentorat et l'embauche d'experts. Les organisations autochtones ne sont pas tenues d'élaborer un PRC. Toutefois, elles peuvent décider d'en établir un. Les dépenses liées à la mise en œuvre de ce plan peuvent être admissibles en vertu de l'entente de financement du PFCEA, dans la mesure où elles sont liées à la gestion et à l'exécution du programme.

Le PRC offre une liste non exhaustive d'options d'activités dans laquelle choisir des activités, en supprimer ou en ajouter, en fonction des besoins spécifiques. Une fois l'activité identifiée, les détails relatifs à la façon dont l'activité sera mise en œuvre et réalisée sont ensuite ajoutés à l'outil. Cela constitue alors le PRC.

#### 4.5 Facteur de description et catégorie de l'évaluation des capacités

La catégorie d'évaluation de la capacité cerne le niveau de capacité global de l'organisation. Les niveaux de capacité sont les suivants :

- **Capacité optimale :**
  - lorsqu'une organisation autochtone démontre une organisation et des activités efficaces ainsi que de saines pratiques pour la plupart des aspects ou tous les aspects de ses capacités.
  - Dans l'ensemble, l'organisation a les caractéristiques suivantes:
    - Gouvernance (en tenant compte des variations dans la taille et la gamme des services fournis);
    - Plan en place pour gérer les impacts potentiels sur les services suite à des urgences ou perturbations de service prévisibles.
    - Contrôles financiers; et
    - Les services sont fournis et les résultats atteints.
  
- **Amélioration de la capacité :**
  - Lorsqu'une organisation autochtone cherche à améliorer certains aspects de ses capacités.
  - Dans l'ensemble, l'organisation démontre la capacité pour chacun des quatre éléments évalués, similaire à la capacité optimale. Lorsque des besoins ou des lacunes supplémentaires ont été identifiés, des améliorations pourraient éventuellement être apportées, ce qui permettrait de fournir plus de services, de renforcer les capacités du personnel, de mieux communiquer les résultats obtenus et d'améliorer la prestation des services à la population.
  
- **Renforcement de la capacité :**
  - Lorsqu'une organisation autochtone cherche à apporter des améliorations importantes, ou lorsqu'elle reconnaît qu'elle doit améliorer certains aspects de ses capacités.
  - Le renforcement des capacités est nécessaire lorsque des lacunes sont identifiées qui ont un impact direct sur la capacité de fournir les services et sur l'obtention des résultats. Des activités de renforcement des capacités peuvent être identifiées afin d'améliorer les fonctions opérationnelles, financières, de rapports et de livraison

## Annexe A : Exemple de plan de renforcement des capacités

### Outil conjoint de l'évaluation de la capacité *Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA)*

Plan de renforcement de la capacité/ Activités (optionnel)	
Facteur	Plan de renforcement de la capacité/ Activités
Gouvernance et leadership	<p><b>L'amélioration des capacités ou le renforcement des capacités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Encourager l'adhésion à des organisations comme l'Association des agents financiers autochtones (AAFA) du Canada qui fournirait des conseils aux signataires d'ententes dans des domaines tels que :<ul style="list-style-type: none"><li>○ Programme d'accréditation en leadership autochtone</li><li>○ Programme d'accréditation des administrateurs professionnels autochtones (AAPA).</li></ul></li></ul> <p><b>Activités :</b> Certains membres suivront des cours auprès des entités reconnues.</p> <p><b>Durée :</b> long terme / court terme</p> <p><b>Coût :</b> montant anticipé requis pour la formation / l'atelier</p> <p><b>Commentaires :</b></p>

## ANNEXE B : Références

1. **Conseil de gestion financière des Premières Nations (CGFPN)** : Le CGFPN aide les Premières Nations de tout le Canada à mettre en place de bonnes pratiques de gouvernance et de financement.

Lien : <https://fnfmb.com/fr>

2. **Association des agents financiers autochtones du Canada (AFOA)**

AFOA Canada (anciennement « Aboriginal Financial Officers Association of Canada ») est une association à but non lucratif qui a été mise sur pied en 1999 pour aider les peuples autochtones à mieux gérer et administrer leurs communautés et organisations en mettant l'accent sur l'amélioration des pratiques et des compétences en matière de finance et d'administration.

Lien : <http://www.afoa.ca/AFOAFR/>

3. **Politique sur les paiements de transfert**

Lien : <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=13525>

4. **Directive sur les paiements de transfert**

Lien : <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=14208>

5. **Vérifier le statut juridique de l'organisation :**

Organisation de régime fédéral :

Lien :

<https://www.ic.gc.ca/app/scr/cc/CorporationsCanada/fdriCrpSrch.html?f=&selectedDirectorUuid=%3BselectedIncorporatorUuid%3D&metricsId=GTM-WQQH22>

Sites Web des registraires provinciaux et territoriaux :

Lien : <https://www.ic.gc.ca/eic/site/cd-dgc.nsf/fra/cs04578.html>

## **Annexe C : Définitions**

### **Capacité :**

On entend par capacité la faculté d'une organisation de mener à bien sa mission grâce à un leadership et à une gouvernance efficace, à une saine gestion et à l'alignement des résultats mesurables avec les stratégies, les services, les ressources et les partenaires.

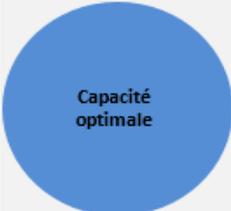
### **Renforcement des capacités**

Le renforcement des capacités consiste à renforcer les compétences, les connaissances et les capacités d'une organisation afin de relever des défis et de fournir des services efficaces et efficients. Au cours du renforcement des capacités, chaque partie (ministère et organisation) joue un rôle plus intégré en tant que partenaire, réunissant leur engagement et leurs forces combinés.

### **Processus d'évaluation des capacités**

L'évaluation des capacités est un processus conjoint visant à comprendre quelle est la capacité d'une organisation autochtone à assurer la prestation de services grâce à une gestion saine, à une gouvernance solide et à l'accent mis sur les besoins et les résultats des clients. Il s'agit d'un processus qui vise à guider et à soutenir les efforts de l'organisation dans une démarche d'amélioration de son efficacité (compétences, ressources, connaissances, etc.) en vue de lui permettre d'atteindre ses objectifs à long terme. Il favorise un dialogue continu et une compréhension mutuelle entre les organisations autochtones et SC.

## Annexe D: Continuum de la capacité organisationnelle du PFCEA

	Évaluation initiale	Fréquence et base de paiement**	Contrôle financier	Dialogue et Collaboration	Évaluation des résultats
 <p>Signataires de traités modernes/ Gouvernements autonomes</p> <p>S'applique uniquement aux signataires de traités modernes ayant une entente sur l'autonomie gouvernementale (EAG).</p>	<p>Plan opérationnel et budget soumis tous les trois ans.</p>	<p>Annuel</p> <p>Montant annuel prédéterminé selon le plan opérationnel annuel (POA) et le flux de trésorerie.</p>	<p>Aucun contrôle financier pour les signataires de traités modernes ayant une entente sur l'autonomie gouvernementale (EAG).</p>	<p>Discussion de mi-exercice.</p>	<p>Les données de résultats sont téléchargées trimestriellement et font l'objet de la discussion sur les résultats de fin d'exercice.</p> <p><i>Si possible, utiliser les rapports des signataires d'entente aux intervenants et d'autres informations publiques sur les services fournis pour l'évaluation des résultats.</i></p>
 <p>Capacité optimale</p>	<p>Plan opérationnel et budget soumis chaque année.</p> <p>Évaluation de la gouvernance, de la planification, de la gestion financière et de l'obtention des résultats en utilisant les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Composition et structure de la gouvernance</li> <li>• Plan opérationnel et budget</li> <li>• Normes financières</li> <li>• Résultats des activités (si disponibles)</li> <li>• Résultats du contrôle (si disponibles)</li> </ul>	<p>Annuel</p> <p>Montant annuel prédéterminé</p> <p>Versement initial moins 5 % de retenue de garantie selon le POA et le flux de trésorerie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le versement de la retenue de garantie est lié à la soumission d'un rapport annuel.</li> </ul>	<p>Un contrôle financier sur place, tous les deux ans.</p>	<p>Discussion de mi-exercice.</p> <p>Activités, possibilités et défis.</p>	<p>Les données de résultats sont téléchargées trimestriellement et font l'objet de la discussion sur les résultats de fin d'exercice, dont le budget et les activités.</p> <p><i>Si possible, utiliser les rapports des signataires d'entente aux intervenants et d'autres informations publiques sur les services fournis pour l'évaluation des résultats.</i></p> <p>La capacité organisationnelle est réévaluée au minimum dans les années 4 et 8 ou périodiquement à la demande du signataire d'entente ou du ministère.</p>

 <p><b>Amélioration de la capacité</b></p>	<p><b>Plan opérationnel et budget soumis chaque année.</b></p> <p><b>Évaluation de la gouvernance, de la planification, de la gestion financière et de l'obtention des résultats en utilisant les éléments suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Composition et structure de la gouvernance</li> <li>• Plan opérationnel et budget</li> <li>• Normes financières</li> <li>• Résultats des activités (si disponibles)</li> <li>• Résultats du contrôle (si disponibles)</li> </ul> <p><b>Certains éléments pourraient être améliorés et définis dans le plan de renforcement de la capacité optionnel (PRC).</b></p>	<p><b>Semi-annuel</b></p> <p>Montant annuel prédéterminé</p> <p>Deux versements moins 7.5 % de retenue de garantie selon le POA et le flux de trésorerie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le 2<sup>e</sup> paiement est lié à la soumission du rapport sur les activités de mi- exercice.</li> <li>• Le versement de la retenue de garantie est lié à la soumission d'un rapport annuel.</li> </ul>	<p><b>Au moins un contrôle financier sur place par année, en fonction des activités d'amélioration indiquées dans le PRC.</b></p>	<p><b>Discussion de mi-exercice.</b></p> <p>Activités, possibilités et défis.</p>	<p><b>Les données sont téléchargées et examinées trimestriellement.</b></p> <p><b>La discussion des résultats de fin d'exercice inclut le budget et les activités.</b></p> <p><i>Si possible, utiliser les rapports des signataires d'entente aux intervenants et d'autres informations publiques sur les services fournis pour l'évaluation des résultats.</i></p> <p><b>La capacité organisationnelle est réévaluée au minimum dans les années 4 et 8 ou périodiquement à la demande du signataire d'entente ou du ministère.</b></p>

 <p><b>Renforcement de la capacité</b></p>	<p><b>Plan opérationnel et budget soumis chaque année.</b></p> <p><b>Évaluation de la gouvernance, de la planification, de la gestion financière et de l'obtention des résultats en utilisant les éléments suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Composition et structure de la gouvernance</li> <li>• Plan opérationnel et budget</li> <li>• Normes financières</li> <li>• Résultats des activités (si disponibles)</li> <li>• Résultats du contrôle (si disponibles)</li> </ul> <p><b>Les éléments clés doivent être améliorés et pourraient être décrits dans le PRC optionnel.</b></p>	<p><b>Trimestriel</b></p> <p>L'atteinte de résultats ou de jalons prédéterminés</p> <p>Quatre versements moins 10% de retenue de garantie selon le flux de trésorerie selon le POA et flux de trésorerie et liés aux jalons préétablis (soumission des rapports sur les activités).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les deux premiers versements sont des paiements anticipés (T1 et T2).</li> <li>• Le 3<sup>e</sup> paiement est lié à la soumission d'un rapport d'activité pour la période T1.</li> <li>• Le 4<sup>e</sup> paiement est lié à la soumission d'un rapport d'activité pour la période de T2</li> <li>• Le versement de la retenue de garantie est lié à la soumission d'un rapport annuel.</li> </ul>	<p><b>Au moins 1 contrôle financier sur place par année, en fonction des activités de renforcement indiquées dans le PRC.</b></p>	<p><b>Discussion continue (au moins 2/année).</b></p> <p>Activités, possibilités et défis.</p>	<p><b>Les données sont téléchargées et examinées trimestriellement.</b></p> <p><b>Un contrôle des <u>activités et des résultats combinés</u> par année.</b></p> <p><i>Si possible, utiliser les rapports des signataires d'entente aux intervenants et d'autres informations publiques sur les services fournis pour l'évaluation des résultats.</i></p> <p><b>La capacité organisationnelle est réévaluée au minimum dans les années 4 et 8 ou périodiquement à la demande du signataire d'entente ou du ministère.</b></p>
---	--	--	---	--	--

**Vérification des bénéficiaires :** Toutes les organisations peuvent être assujetties à une vérification des bénéficiaires, sauf les signataires de traités modernes/gouvernements autonomes.

**PRC : Plan de renforcement de la capacité** résume les mesures qui pourraient être prises pour renforcer ou améliorer la capacité pour les quatre facteurs ci-dessous :

- Gouvernance
- Planification
- Gestion financière
- Produire des résultats

\* Pour les **signataires de traités modernes** sans EAG, une évaluation de la capacité sera effectuée.

\*\* Pour les paiements anticipés, comme les montants prédéterminés, une prévision des dépenses du projet est requise.

## Annexe E : Pour renseignements



Veillez envoyer toutes vos questions à l'adresse suivante :

**NC-ABORIGINAL\_PROG-PROG\_AUTOCHTONE-GD@hrdc-drhc.net**

**Ébauche aux fins de discussion (mai 2019)  
Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux  
Autochtones (PFCEA) - Stratégie de surveillance**

**APERÇU**

La stratégie de suivi du PFCEA harmonise le nouveau modèle d'évaluation des capacités et vise à assurer une meilleure reddition de comptes tout en soutenant l'efficacité des fournisseurs de services autochtones. La stratégie permet à ces derniers de maintenir, d'améliorer ou de renforcer leur capacité dans l'administration des programmes du marché du travail, ainsi que dans l'amélioration continue de la qualité des programmes et des services fournis par l'entremise du PFCEA.

La stratégie de suivi du PFCEA s'appuie sur les quatre facteurs définis dans le modèle d'évaluation des capacités aux fins de l'évaluation :

- Gouvernance/leadership – capacité de faire preuve de leadership dans la gestion de l'organisation et de soutenir le développement de sa capacité.
- Planification/gestion – capacité d'étayer la viabilité à long terme de l'organisation au moyen d'une planification diligente des activités, de l'administration et de la gestion.
- Gestion financière – capacité d'étayer l'application des mesures de contrôle (c.-à-d. rapprochement des données financières, suivi des signataires d'ententes auxiliaires, etc.) ainsi que la reddition de comptes, l'utilisation efficace des ressources et l'adaptation aux nouvelles possibilités ou aux changements.
- Obtention de résultats – capacité de fournir des services de qualité qui répondent aux besoins des clients et de la communauté de façon soutenue.

**RÉSULTATS DU MODÈLE D'ÉVALUATION DES CAPACITÉS**

Le modèle d'évaluation des capacités peut aider le Ministère et les fournisseurs de services autochtones à évaluer les éléments de la capacité organisationnelle et à déterminer les domaines qui pourraient être renforcés pour appuyer la gestion de l'entente de financement, l'administration des programmes du marché du travail et l'atteinte des objectifs du PFCEA. Lors de sa mise en œuvre au printemps 2019, les fournisseurs de services autochtones et le personnel régional de Service Canada ont procédé à une évaluation conjointe et sont parvenus à un consensus sur l'un des trois résultats relatifs à la capacité pour chacun des quatre facteurs d'évaluation :

- Capacité optimale;
- Amélioration de la capacité;
- Renforcement de la capacité.

**Résultats globaux de l'évaluation des capacités – fournisseurs de services actuels du PFCEA**

Selon les résultats découlant de l'évaluation des capacités, la majorité des fournisseurs de services actuels du PFCEA jouissent d'une forte capacité à administrer des programmes du marché du travail; en

effet, la capacité de 63 % des 85 organisations est évaluée comme étant optimale. Dix d'entre eux obtiennent la mention capacité optimale en fonction de l'autonomie gouvernementale/d'un traité moderne.

La capacité des autres fournisseurs de services est évaluée comme étant à améliorer, et elle pourrait devenir optimale au cours des prochaines années grâce à un soutien adéquat du Ministère. Seulement quelques fournisseurs de services actuels ont reçu la mention « capacité à renforcer », et de plus amples efforts devront être déployés pour leur permettre d'atteindre une capacité optimale.

### **Résultats globaux de l'évaluation des capacités – nouveaux fournisseurs de services du PFCEA**

Dix (10) nouveaux fournisseurs de services autochtones se sont joints au réseau du PFCEA au moment de la rédaction de ce rapport, ce qui porte le nombre actuel d'ententes du PFCEA à 95. De ce nombre, on relève quatre (4) fournisseurs de services issus de l'autonomie gouvernementale/de traités modernes, dont la capacité est évaluée par défaut comme étant optimale, ainsi que six (6) nouvelles ententes distinctes.

Le niveau de capacité des six (6) ententes distinctes est essentiellement « Capacité à renforcer » ou « Capacité à améliorer ». La capacité de l'une d'entre elles a été évaluée comme étant optimale. Les plus faibles niveaux de capacité de ces nouvelles organisations s'expliquent par le fait qu'elles exécutent directement le PFCEA pour la première fois; avec un soutien adéquat, il est probable qu'elles amélioreront leur capacité au cours des évaluations subséquentes.

### **Domaines ciblés pour le renforcement des capacités**

Il conviendra d'accorder plus d'attention aux résultats découlant des facteurs « Gestion financière » et « Obtention de résultats », car ces domaines présentent un potentiel d'amélioration notable. Globalement, les résultats portant sur la « Gouvernance/leadership » sont assez robustes.

Il faut aussi tenir compte du fait que même les fournisseurs de services autochtones dont la capacité globale est évaluée comme étant optimale pourraient souhaiter d'améliorer leur capacité davantage. Cela peut notamment être le cas lorsque la capacité globale du fournisseur de services autochtone est évaluée comme étant optimale même si les résultats de l'évaluation des capacités se sont avérés inférieurs à la capacité optimale dans au moins l'un des quatre domaines ayant fait l'objet d'une évaluation dans le cadre du modèle d'évaluation des capacités.

## **PLAN DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS**

En fonction des renseignements et des observations présentés dans la section « considérations » de l'outil d'évaluation des capacités, la justification globale de l'évaluation appuie et justifie le résultat global concernant la capacité de l'organisation autochtone. Dans certains cas, l'évaluation a permis de cerner les possibilités de maintenir, d'améliorer, d'accroître ou de renforcer la capacité du fournisseur de services autochtone en vue d'atteindre les objectifs du PFCEA.

Dans les cas où l'évaluation a permis de relever des possibilités en matière de renforcement de sa capacité, le fournisseur de services autochtone aurait pu décider, avec l'appui de Service Canada, d'établir un plan de renforcement des capacités (PRC) pour rendre compte des initiatives, des activités et du financement visant à maintenir, à améliorer, à accroître ou à renforcer sa capacité. Ces activités ont été définies par l'organisation.

## **STRATÉGIE DE SUIVI**

Dans l'ensemble, les résultats globaux découlant de l'évaluation des capacités permettent d'établir les modalités de paiement, la fréquence des paiements, des contrôles et des rapports ainsi que les exigences en matière de reddition de comptes pour le fournisseur de services autochtone. Le cycle d'établissement de rapports est indiqué dans l'entente et fondé sur les distinctions, en fonction de la date d'échéance du rapport annuel.

La stratégie de suivi du PFCEA, qui met à profit les exigences et les cycles établis en matière de rapports, s'articule autour des principaux points de contact déjà intégrés au processus de gestion des ententes : le plan opérationnel annuel; la discussion de mi-année; le rapport annuel et la discussion de fin d'exercice; les suivis sur place; les téléchargements trimestriels des données des clients; les rapports d'activités (ce dernier élément ne s'applique qu'aux fournisseurs de services autochtones dont la capacité est évaluée comme étant à renforcer ou à améliorer).

Ces points de contact clés touchent les exigences déjà établies en matière de reddition de comptes qui permettent au personnel régional de Service Canada et aux fournisseurs de services autochtones d'évaluer et de réévaluer la capacité ainsi que les progrès réalisés en vue d'atteindre les buts du PFCEA pendant toute la durée de l'entente. Cela permet également de tenir des discussions plus poussées concernant le soutien requis par les fournisseurs de services autochtones afin de maintenir, d'améliorer, d'accroître ou de renforcer la capacité et d'atteindre leurs objectifs. Des schémas illustrant certains cycles et points de contact sont en cours d'élaboration pour appuyer le personnel régional de Service Canada et les fournisseurs de services autochtones.

Le personnel régional de Service Canada centrera ses efforts sur les facteurs d'évaluation des capacités devant être renforcés (selon l'évaluation des capacités) et/ou sur les mesures et les éléments du PRC qui permettraient d'appuyer le fournisseur de services autochtone. L'information, la formation et les outils spécifiques à la nouvelle approche en matière de suivi seront élaborés à l'appui du personnel régional de Service Canada et des fournisseurs de services autochtones.

## **RÉSULTATS**

Les résultats découlant des activités continues menées par les principaux points de contact de la stratégie de suivi seront pris en compte et serviront à aider les fournisseurs de services autochtones à optimiser leur capacité à administrer des programmes du marché du travail.

Par exemple, la capacité d'un fournisseur de services autochtone est appelée à évoluer (positivement ou négativement) au fil du temps en raison de facteurs externes ou internes, comme les changements au sein de la direction ou du personnel, les nouvelles perspectives économiques, etc. Si des changements importants se produisaient, les résultats découlant des activités continues menées par les principaux points de contact de la stratégie de suivi contribueraient à déterminer s'il y a lieu de réévaluer la capacité à un autre moment qu'à la 4<sup>e</sup> et à la 8<sup>e</sup> année, tel que précisé dans l'entente.

Les résultats découlant de la stratégie de suivi serviront également à cerner les facteurs de réussite qui permettent l'atteinte des buts et des objectifs du PFCEA.

Dans l'ensemble, en collaboration avec les fournisseurs de services autochtones, les résultats découlant des activités continues menées par les principaux points de contact de la stratégie de suivi permettront de déterminer les modifications à apporter au PFCEA et à la stratégie de suivi.

## **CONCLUSION**

En plus de réduire et d'atténuer les risques associés à la gestion de l'entente du PCFEA, la nouvelle stratégie de suivi du PFCEA vise à aider les fournisseurs de services autochtones à maintenir, à accroître et à renforcer leurs capacités dans chacun des domaines considérés comme étant essentiels à la prestation de services efficaces et efficaces.

Le nouveau rôle du personnel régional de Service Canada en ce qui concerne le suivi, favorisera l'établissement d'une relation positive avec les fournisseurs de services autochtones et leur permettra de collaborer efficacement dans un intérêt commun, soit l'accroissement de la capacité des fournisseurs de services autochtones dans l'administration des programmes du marché du travail, la reddition de comptes et dans l'amélioration continue de la qualité des programmes et des services fournis par l'entremise du PFCEA.

Cette approche témoigne de l'engagement de Service Canada à l'égard du renouvellement de sa relation avec les organisations autochtones de sorte qu'elle soit fondée sur les principes de réconciliation, notamment par la reconnaissance des droits, le respect, la coopération et le partenariat.

**Rapport sur la recommandation 9 du Comité permanent  
des comptes publics de la Chambre des communes  
*Rapport 6 – Formation à l'emploi pour les Autochtones***

Le 29 mai 2019

# Table des matières

<b>1.0 Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>2.0 Formation sur les subventions et les contributions à l'échelle du portefeuille.....</b>	<b>2</b>
2.1 Aperçu .....	2
2.2 Certification sur les subventions et contributions (S et C) : modules sur les services de première ligne .....	2
2.3 Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Modules sur les services administratifs .....	5
2.4 Système commun pour les subventions et contributions.....	6
2.5 Application pratique.....	6
2.6 Formation sur les subventions et contributions pour les gestionnaires et chefs d'équipe.....	7
<b>3.0 Formation propre à la FCEA.....</b>	<b>8</b>
3.1 Aperçu .....	8
3.2 Activités existantes.....	8
3.3 En cours d'élaboration .....	9
<b>4.0 Négociation et établissement de partenariats.....</b>	<b>11</b>
4.1 Aperçu .....	11
4.2 Formation .....	11
<b>5.0 Diversité et sensibilisation culturelle .....</b>	<b>12</b>
5.1 Aperçu .....	12
5.2 Formation .....	12
<b>6.0 Conclusion .....</b>	<b>13</b>
<b>Annexe A.....</b>	<b>14</b>

## 1.0 Introduction

Pour donner suite à la *Recommandation 9*, le gouvernement du Canada présente le rapport suivant sur les activités de formation offertes aux agents du Programme de formation destinée aux Autochtones. La formation actuellement offerte aux agents du programme peut être répartie en quatre catégories : formation pour l'ensemble du portefeuille relativement aux subventions et contributions, formation propre à la FCEA, formation sur la négociation et l'établissement de partenariats, et formation de sensibilisation à la culture.

## 2.0 Formation sur les subventions et les contributions à l'échelle du portefeuille

### 2.1 Aperçu

Le programme d'études normalisé pour les responsables de la gestion des subventions et contributions (RGSC) est réparti en dix modules d'apprentissage en ligne qui indiquent en détail les phases reconnues du cycle de vie du projet : planification, demande, évaluation, recommandation et approbation, entente, paiements et gestion financière, suivi des contributions et fermeture. Ces modules en ligne doivent être achevés dans les 30 jours ouvrables qui suivent l'embauche. Par la suite, les RGSC doivent suivre deux cours en ligne afin de se familiariser avec le Système commun pour les subventions et les contributions. Cet apprentissage en ligne est suivi de deux séances de formation pratiques en salle de classe d'une durée de 30 heures chacune, en plus d'examens finaux, à achever dans les 12 mois suivant l'embauche. Un soutien officiel, sous forme d'encadrement, est offert sur demande. Pour de plus amples renseignements au sujet du programme d'études obligatoire pour tous les RGSC, veuillez consulter la [Politique sur la formation des subventions et contributions pour l'ensemble du portefeuille](#).

Les gestionnaires suivent un autre programme de formation. Pour de plus amples renseignements au sujet du programme d'études obligatoire pour les gestionnaires des RGSC, veuillez consulter l'annexe B de la [Politique sur la formation des subventions et contributions pour l'ensemble du portefeuille](#).

Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 0 – Orientation du programme
Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 1 – Introduction aux subventions et contributions
Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 2 – Planification
Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 3 – Demande
Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 4 – Évaluation
Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 5 – Recommandation et approbation
Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 6 – Entente
Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 7 – Paiements et gestion financière
Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 8 – Introduction au contrôle
Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 9 – Fermeture
Système commun pour les subventions et contributions – phase I
Système commun pour les Subventions et Contributions – phase II
Application pratique – modules 1 à 6
Application pratique – modules 7 à 9
Formation sur les subventions et contributions pour les gestionnaires et chefs d'équipe

### 2.2 Certification sur les subventions et contributions (S et C) : modules sur les services de première ligne

#### **Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 0 – Orientation du programme**

Ce module d'orientation d'une heure vise à présenter aux apprenants le parcours d'apprentissage élaboré dans le but d'appuyer leur apprentissage, de leur donner un aperçu du programme et de

déterminer les « compétences de base » requises pour remplir les fonctions et réaliser les objectifs professionnels liés à leur poste.

<b>Public :</b>	RGSC
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	1 heure
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	En ligne
<b>Politique :</b>	<a href="http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf">http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf</a>

### **Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 1 – Introduction aux subventions et contributions**

Ce cours permet aux participants d'acquérir des connaissances de base sur les subventions et contributions (S et C), le cycle de vie des projets et les lois, politiques, systèmes et outils clés nécessaires pour gérer et administrer les projets de S et C.

<b>Public :</b>	RGSC (obligatoire pour les gestionnaires)
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	1 heure
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	En ligne
<b>Politique :</b>	<a href="http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf">http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf</a>

### **Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 2 – Planification**

Le cours est conçu pour donner aux apprenants la connaissance des composantes du processus de planification, ainsi que de leur rôle.

<b>Public :</b>	RGSC (obligatoire pour les gestionnaires)
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	2 heures
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	En ligne
<b>Politique :</b>	<a href="http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf">http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf</a>

### **Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 3 – Demande**

Ce module permet aux apprenants de comprendre comment le Ministère sollicite et reçoit des demandes, et de savoir comment administrer et appliquer les processus connexes.

<b>Public :</b>	RGSC (facultatif pour les gestionnaires)
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	2 heures
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	En ligne

<b>Politique :</b>	<a href="http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf">http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf</a>
--------------------	---

#### **Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 4 – Évaluation**

Ce module permet aux apprenants d’acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour évaluer et analyser les demandes à l’aide des outils et des processus appropriés et pour pouvoir négocier et communiquer efficacement avec le demandeur. Ce cours comprend l’analyse environnementale : transmettre aux apprenants les connaissances et les compétences nécessaires pour déterminer si une analyse environnementale est nécessaire et, au besoin, pour mener une telle analyse. Il porte également sur l’évaluation, la gestion et l’atténuation des risques : les apprenants acquièrent les connaissances et les compétences nécessaires pour mener à bien des processus d’évaluation, de gestion, et d’atténuation des risques.

<b>Public :</b>	RGSC (facultatif pour les gestionnaires)
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	10 heures
<b>Méthode d’apprentissage :</b>	En ligne
<b>Politique :</b>	<a href="http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf">http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf</a>

#### **Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 5 – Recommandation et approbation**

Le présent module fournit aux responsables de la gestion des subventions et des contributions (RGSC) les compétences de même que les connaissances nécessaires pour préparer un rapport de recommandation aux fins d’approbation ou de refus d’une demande de financement et pour communiquer la décision au demandeur.

<b>Public :</b>	RGSC (facultatif pour les gestionnaires)
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	2 heures
<b>Méthode d’apprentissage :</b>	En ligne
<b>Politique :</b>	<a href="http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf">http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf</a>

#### **Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 6 – Entente**

Ce module transmet aux apprenants les connaissances et les compétences nécessaires pour préparer et expliquer une entente juridique à l’aide des outils et des processus actuels. En outre, les apprenants acquerront les connaissances et les compétences nécessaires pour gérer une telle entente.

<b>Public :</b>	RGSC (facultatif pour les gestionnaires)
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	2 heures
<b>Méthode d’apprentissage :</b>	En ligne

<b>Politique :</b>	<a href="http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf">http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf</a>
--------------------	---

### 2.3 Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Modules sur les services administratifs

#### **Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 7 – Paiements et gestion financière**

Ce module transmet aux apprenants les connaissances et les compétences relatives aux processus et aux outils financiers requis pour effectuer le traitement des demandes et des paiements.

<b>Public :</b>	RGSC (facultatif pour les gestionnaires)
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	6 heures
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	En ligne
<b>Politique :</b>	<a href="http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf">http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf</a>

#### **Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 8 – Introduction au contrôle; Module 8A – Contrôle des activités; et Module 8B – Contrôle des finances**

Le Module 8 porte sur les connaissances de base que les RGSC doivent acquérir en ce qui concerne la suivi de la contribution en général. Le Module 8A permet aux apprenants d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour surveiller les activités financières liées aux contributions et pour offrir du soutien à cet égard afin que l'entente soit respectée. Le Module 8B porte sur les connaissances et les compétences nécessaires aux RGSC pour administrer le volet du contrôle financier de la phase de suivi de la contribution du cycle de vie du projet.

<b>Public :</b>	RGSC (facultatif pour les gestionnaires)
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	7 heures
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	En ligne
<b>Politique :</b>	<a href="http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf">http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf</a>

#### **Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 9 – Fermeture**

Ce module permet aux apprenants d'acquérir les compétences et les connaissances relatives aux divers documents et procédures nécessaires pour fermer un dossier de projet de manière appropriée et pour rédiger un rapport de clôture.

<b>Public :</b>	RGSC (facultatif pour les gestionnaires)
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	2 heures
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	En ligne
<b>Politique :</b>	<a href="#"><i>Politique sur la formation des subventions et contributions pour l'ensemble du portefeuille</i></a>

## 2.4 Système commun pour les subventions et contributions

### Système commun pour les subventions et contributions – phase I

Ce cours autodirigé porte sur les connaissances de base que doivent posséder les RGSC afin de naviguer dans le Système commun pour les subventions et contributions (SCSC). Le cours de la phase 1 du SCSC comprend les cinq modules suivants : SCSC – Introduction et navigation, SCSC – Montage du projet, SCSC – Évaluation, SCSC – Recommandation et approbation, SCSC – Entente.

<b>Public :</b>	RGSC (facultatif pour les gestionnaires)
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	4,5 heures
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	En ligne
<b>Politique :</b>	<a href="http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf">http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf</a>

### Système commun pour les subventions et contributions – phase II

Ce cours autodirigé porte sur les connaissances de base que doivent posséder les RGSC afin de naviguer dans le Système commun pour les subventions et contributions (SCSC). Le cours de la phase 2 du SCSC comprend les sept modules suivants : SCSC – Introduction et gestion financière, SCSC – Suivi (activités, résultats et finances), SCSC – Modifications, SCSC – Fermeture, SCSC – Tenue à jour de projets, SCSC – Après-projet et SCSC – Rapports.

<b>Public :</b>	RGSC (facultatif pour les gestionnaires)
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	4 heures
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	En ligne
<b>Politique :</b>	<a href="http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf">http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf</a>

## 2.5 Application pratique

### Application pratique – Modules 1 à 6

Au moyen d'une étude de cas, les apprenants auront l'occasion de mettre en pratique les connaissances et les compétences acquises dans les modules en ligne Introduction jusqu'à Entente.

<b>Public :</b>	Employés des S et C (facultatif pour les gestionnaires)
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	30 heures
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	Salle de classe
<b>Politique :</b>	<a href="http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf">http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf</a>

### Application pratique – Modules 7 à 9

Au moyen d'une étude de cas, les apprenants auront l'occasion de mettre en pratique les connaissances

et les compétences acquises dans les modules en ligne : Paiements et gestion financière, suivi et fermeture.

<b>Public :</b>	Employés des S et C (facultatif pour les gestionnaires)
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	30 heures
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	Salle de classe
<b>Politique :</b>	<a href="http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf">http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf</a>

## 2.6 Formation sur les subventions et contributions pour les gestionnaires et chefs d'équipe

### **Formation sur les subventions et contributions pour les gestionnaires et chefs d'équipe**

Cette formation vise à instaurer une approche normalisée et uniforme quant à la gestion, au suivi et à l'assurance de la qualité des subventions et contributions. Cette formation clarifiera les rôles et responsabilités des gestionnaires tout au long du cycle de vie du projet de façon à ce que les gestionnaires des RGSC soient en mesure de comprendre et d'appliquer les principales responsabilités en matière de délégation des pouvoirs; de mieux comprendre le cadre de contrôle interne ministériel pour les S et C ainsi que les liens avec la stratégie ministérielle de sensibilisation à la fraude; et d'appliquer les protocoles de transmission aux échelons supérieurs pour soutenir de manière proactive la résolution des problèmes.

<b>Public :</b>	Gestionnaires des S et C
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	19 heures
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	Auto-formation et WebEx
<b>Politique :</b>	<a href="http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf">http://iservice.prv/fra/college/secteur_activite/sc/docs/formation-politique.pdf</a>

## 3.0 Formation propre à la FCEA

### 3.1 Aperçu

Afin de faciliter la transition de la SFCEA à la FCEA, le Ministère a élaboré une série d'activités de formation pour ses RGSC. Ces activités sont axées sur les principaux changements entre les deux programmes et ont été offertes aux régions à la fin de l'exercice 2018-2019. Le Ministère regroupe maintenant ces activités dans un programme d'études normalisé qui sera élaboré conjointement avec des partenaires autochtones. Le premier module de ce programme devrait être lancé d'ici l'hiver 2019.

Introduction au modèle d'évaluation de la capacité
Transition vers le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones
Examen des éléments révisés du fichier de données normalisé
Système d'information sur les prestations d'assurance-emploi – Accès aux ententes sur le développement du marché du travail
Formation propre à la FCEA
Plan de gestion du changement interne

### 3.2 Activités existantes

#### **Introduction au modèle d'évaluation de la capacité**

Cette formation examine les différences entre l'ancien modèle d'Évaluation, gestion et atténuation des risques (EGAR) et le nouveau modèle d'évaluation de la capacité qui est mis en œuvre avec le programme de la FCEA.

<b>Public :</b>	RGSC travaillant à l'Administration centrale (AC) et dans les régions et signataires d'entente
<b>Obligatoire :</b>	Non
<b>Durée :</b>	2 heures
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	WebEx

#### **Transition vers le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones**

Cet ensemble de diapositives donne un aperçu des principales différences qui accompagnent la transition de la SFCEA à la FCEA. À ce titre, elle explore l'approche fondée sur les distinctions, les évaluations de la capacité, les périodes de 10 ans pour les ententes, et la réduction des fardeaux administratifs. L'ensemble de diapositives porte également sur les changements importants apportés aux modalités du programme, comme la portée élargie des activités et des dépenses admissibles et les changements apportés à l'entente de contribution.

<b>Public :</b>	Employés de l'AC, des régions et signataires d'entente
<b>Obligatoire :</b>	Non
<b>Durée :</b>	0,5 heure
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	Ensemble de diapositives

#### **Examen des éléments révisés du fichier de données normalisé**

Cette présentation axée sur la discussion porte sur les changements apportés au fichier de données

normalisé pendant la transition à la FCEA. Elle sert à déterminer le type de données de programme recueillies par les fournisseurs de services pour appuyer la production de rapports et l'administration des services.

<b>Public :</b>	Employés de l'AC, des régions et signataires d'entente
<b>Obligatoire :</b>	Non
<b>Durée :</b>	1,5 heure
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	WebEx

### **Système d'information sur les prestations d'assurance-emploi – Accès aux ententes sur le développement du marché du travail**

Cette formation sert d'introduction aux processus et aux systèmes de soutien pour l'aiguillage en vertu des parties (1) et (2) de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* dans le cadre du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones. Elle démontre l'utilisation correcte du Système d'information sur les prestations d'assurance-emploi (SIAE), ainsi que la façon de résoudre certains problèmes communs rencontrés lors de l'utilisation du système.

<b>Public :</b>	Employés de l'AC, des régions et signataires d'entente
<b>Obligatoire :</b>	Non
<b>Durée :</b>	1,5 heure
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	WebEx

### 3.3 En cours d'élaboration

#### **Formation propre à la FCEA**

Cette formation s'appuiera sur les connaissances acquises pendant la formation obligatoire sur les S et C décrite précédemment dans le présent rapport. Elle sera composée d'une série de modules d'apprentissage en ligne qui seront accessibles aux employés du Ministère par l'entremise du système de gestion de l'apprentissage ministériel, le SABA. La formation qui sera élaborée conjointement avec des partenaires autochtones suivra le cycle de vie du projet, en se concentrant sur les domaines où la FCEA s'écarte de la norme ministérielle. Le module d'introduction de ce cours devrait être lancé d'ici l'automne 2019.

<b>Public :</b>	RGSC et signataires d'entente
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	À DÉTERMINER
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	Apprentissage en ligne

#### **Plan de gestion du changement interne**

Le Ministère a élaboré un *Plan de gestion du changement interne* afin de faciliter la transition de la SFCEA à la FCEA. Ce plan vise à déterminer les lacunes des connaissances du personnel de Service Canada au sujet du nouveau programme de FCEA, ce qui permettra d'élaborer des documents de formation et de communication ciblés pour les agents de programme de FCEA. Le plan comprend un

sondage auprès des employés et des ateliers avec les dirigeants régionaux du changement qui auront lieu à l'été 2019, et seront suivis d'ateliers dirigés par les régions à l'automne. Les commentaires sur ces ateliers orienteront l'élaboration continue de la formation propre à la FCEA.

## 4.0 Négociation et établissement de partenariats

### 4.1 Aperçu

Les cours facultatifs actuellement offerts à tous les RGSC comprennent : *Principes fondamentaux de la négociation* et *Principes fondamentaux de l'établissement de partenariats*.

Principes fondamentaux de la négociation
Principes fondamentaux de l'établissement de partenariats

### 4.2 Formation

#### **Principes fondamentaux de la négociation**

Ce cours définit la négociation, décrit les conditions d'une négociation réussie de subventions et contributions, explique les éléments clés de la négociation, les processus et les principes de la négociation, présente les obstacles à la négociation de projets de subventions et contributions et détermine les façons de les surmonter.

<b>Public :</b>	RGSC travaillant à l'AC et dans les régions
<b>Obligatoire :</b>	Non
<b>Durée :</b>	4 heures
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	En ligne et en salle de classe

#### **Principes fondamentaux de l'établissement de partenariats**

Ce cours définit le partenariat; explique ce qui est requis pour réunir les gens en vue de créer des partenariats de S e C utiles et productifs; décrit les éléments clés, les principes, les attitudes et compétences nécessaires pendant le processus de partenariat; examine les préoccupations et problèmes communs et propose des solutions.

<b>Public :</b>	RGSC travaillant à l'AC et dans les régions
<b>Obligatoire :</b>	Non
<b>Durée :</b>	6 heures
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	En ligne et en salle de classe

## 5.0 Diversité et sensibilisation culturelle

### 5.1 Aperçu

Tous les nouveaux employés du Ministère doivent suivre une série de cours obligatoires dans les 90 jours suivant leur embauche par EDSC. Parmi les divers cours requis, il y a *La richesse de nos différences*, un cours qui est axé sur l'importance de la diversité en milieu de travail. De plus, à l'appui de l'appel à l'action n° 57 de la Commission de vérité et réconciliation, le plan de formation triennal d'EDSC sur la sensibilisation aux cultures autochtones comprend une formation obligatoire pour tous les employés et pour certains groupes d'employés, selon leur rôle au sein de l'organisation. À l'heure actuelle, ce plan nécessite que tous les employés suivent au moins une activité de sensibilisation aux cultures autochtones par exercice.

Sensibilisation à la culture autochtone
La richesse de nos différences

### 5.2 Formation

#### La richesse de nos différences

Cette formation en ligne d'une durée de trois heures a pour objectif général d'aider les participants à adopter un comportement qui favorise un milieu de travail inclusif en se penchant sur des concepts liés à la diversité, à la sensibilisation culturelle et aux perceptions, et sur la façon d'appliquer ces concepts à leur environnement de travail quotidien. En participant à ce cours, les employés comprendront l'importance de faire partie d'un effectif diversifié. Plus précisément, ils seront en mesure de respecter la diversité en valorisant les différences individuelles et en reconnaissant l'importance de l'autodéclaration et de l'auto-identification. À la fin du cours, ils devraient avoir acquis deux compétences ministérielles liées à la diversité : le respect de la diversité et l'ouverture aux autres.

<b>Public :</b>	Tous les employés d'EDSC
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	3 heures
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	En ligne
<b>Politique :</b>	<a href="http://iservice.prv/fra/college/ministerielle/sujets/formation_obligatoire.shtml">http://iservice.prv/fra/college/ministerielle/sujets/formation_obligatoire.shtml</a>

#### Sensibilisation à la culture autochtone

En réponse à l'appel à l'action n° 57 de la Commission de vérité et réconciliation au sujet de la responsabilité de tous les ministères fédéraux de sensibiliser leurs employés à l'histoire des peuples autochtones au Canada, EDSC a rendu disponible un large éventail de cours, de conférences et de documents (livres, enregistrements de conférences, films, balados, etc.). Il est obligatoire de suivre une séance de sensibilisation aux cultures autochtones par exercice financier.

<b>Public :</b>	Tous les employés d'EDSC
<b>Obligatoire :</b>	Oui
<b>Durée :</b>	Divers
<b>Méthode d'apprentissage :</b>	Divers

## 6.0 Conclusion

En résumé, EDSC est heureux de présenter au comité ce rapport sur les activités de formation offertes aux agents du Programme de formation destinée aux Autochtones. Le Ministère a établi des échéanciers pour l'examen du contenu de la formation existant, et ces examens orienteront l'élaboration continue de la formation au fur et à mesure de l'évolution de la FCEA.

En plus des activités de formation, le Ministère a créé un guide opérationnel qui sert de cadre exhaustif et unique pour les activités du programme de la FCEA. Le guide de la FCEA est conçu pour être un document « évolutif » qui sera régulièrement mis à jour à mesure que le programme évoluera. Il est conçu pour assurer l'uniformité du programme dans l'ensemble du Canada, de façon à ce que les employés d'EDSC puissent continuer à fournir un soutien efficace aux fournisseurs de service autochtones participant à l'exécution de programme.

Veillez consulter le tableau suivant pour un aperçu des activités de formation pertinentes offertes au personnel d'EDSC :

## **FORMATION OFFERTE AUX AGENTS DES PROGRAMMES DE FCEA ET DU FONDS POUR LES COMPÉTENCES ET LES PARTENARIATS**

### **Programme de formation sur les S et C à l'échelle du portefeuille**

Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 0 – Orientation du programme

Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 1 – Introduction aux subventions et contributions

Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 2 – Planification

Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 3 – Demande

Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 4 – Évaluation

Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 5 – Recommandation et approbation

Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 6 – Entente

Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 7 – Paiements et gestion financière

Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 8 – Introduction au contrôle

Certification sur les subventions et contributions (S et C) : Module 9 – Fermeture

Système commun pour les Subventions et Contributions – phase I

Système commun pour les Subventions et Contributions – phase II

Application pratique – Modules 1 à 6

Application pratique – Modules 7 à 9

Formation sur les subventions et contributions pour les gestionnaires et chefs d'équipe

### **Matériel et formation propres à la FCEA**

Formation sur l'évaluation de la capacité des FCEA

Transition vers le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones

Examen des éléments révisés du fichier de données normalisé

Système d'information sur les prestations d'assurance-emploi – Accès aux ententes sur le développement du marché du travail

Formation de programme propre à la FCEA *[en cours élaboration]*

Plan de gestion du changement interne *[en cours d'élaboration]*

### **Négociation et établissement de partenariats**

Principes fondamentaux de la négociation

Principes fondamentaux de l'établissement de partenariats

### **Diversité et sensibilisation culturelle**

Sensibilisation à la culture autochtone

La richesse de nos différences