



INNU TAKUAIKAN
UASHAT MAK MANI-UTENAM

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

2024-2029

**Avancer en pensant à ceux
qui nous suivront**

31 mars 2024

Note au lecteur

Cette planification stratégique a été conçue de manière à tenir compte des exigences législatives et réglementaires internes à Innu Takuaikan Uashat mak Mani-Utenam (ci-après "ITUM").

La Loi sur l'administration financière, connue sous l'acronyme "LAF" est l'une de ses lois structurantes pour laquelle des considérations spécifiques lient cette planification à des exigences particulières.

Ces exigences ainsi que les points de vue de toutes les personnes ayant participé à cette démarche font en sorte d'assurer la cohérence du résultat de nos travaux, c'est-à-dire entre l'organe politique et l'organe administratif, puis dans l'ensemble des opérations d'ITUM.

Nous tenons à remercier l'ensemble des personnes qui ont participé à la réalisation de ces travaux de planification, à la validation des données et des analyses, puis à la production du résultat final.



Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec :
communication@itum.qc.ca

www.itum.qc.ca

418 962-0327

Cette publication est également disponible en version papier aux bureaux administratifs d'ITUM situés au :
265, boulevard des Montagnais, Uashat (Québec) G4R 5R9

MOT DU CHEF

Chères membres de la communauté,
Chers membres de la communauté,

C'est avec la sagesse de nos aînés et un sens élevé de la responsabilité envers les générations futures que je vous adresse ces mots à l'aube d'une période déterminante pour notre communauté. La planification stratégique 2024-2029 est plus qu'un document ou un ensemble d'objectifs ; c'est une feuille de route conçue pour honorer notre héritage tout en forgeant un avenir prospère et durable.

Cette planification est le fruit d'une réflexion collective et d'un dialogue avec de nombreux membres qui échangent à chaque jour avec nous, avec nos employés, avec les directeurs et avec les élus. Elle vise à répondre non seulement à nos besoins immédiats mais aussi à anticiper les défis et les opportunités de demain. Nous nous sommes engagés dans un processus qui respecte nos valeurs traditionnelles tout en intégrant des pratiques innovantes qui sont essentielles à notre développement et à notre autonomie.

L'avenir que nous entrevoyons s'articule autour des valeurs de respect, d'entraide et d'égalité. Nos objectifs stratégiques visent à renforcer notre économie, à garder notre culture et notre langue vivantes, à améliorer nos services, nos infrastructures et à assurer un environnement sain et sécuritaire pour tous nos membres.

Je vous encourage à participer, à venir aux assemblées, à prendre part aux différents comités, et à partager vos idées et vos espoirs. Ensemble, avec la connaissance de nos anciens, la sagesse de nos aînés et l'énergie de nos jeunes, nous pouvons atteindre nos objectifs.

Merci d'y contribuer de manière constructive, de soutenir notre vision, et de participer à la construction d'une communauté forte et unie.

Nin,

Mike Mckenzie
Chef d'Innu TakuaiKAN Uashat mak Mani-Utenam

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Chères et chers membres de la communauté,
Chères et chers membres de l'organisation,
Chères et chers collègues,

Du même souffle et dans le même esprit que le Chef Mckenzie, je me joins à lui pour souligner l'importance de notre rôle collectif dans la réalisation du plan stratégique 2024-2029. En tant que directeur général, je vous assure de l'engagement ferme de l'administration d'ITUM à poursuivre les objectifs établis, dans le respect de nos valeurs traditionnelles et dans l'esprit d'innovation essentiel à notre développement culturel et économique.

Nos employés sont le pilier de cette démarche. Leur expertise, leur dévouement et leur engagement sont indispensables pour transformer nos plans en action, puis nos actions en résultats. Chaque contribution, celle des membres comme celles des employés, est déterminante à prendre les actions et les décisions, pas toujours les plus simples, mais toujours de manière courageuse et éthique.

Je vous invite à soutenir cet engagement fort qui vous animent pour servir notre communauté et à continuer de travailler en équipe, avec l'intégrité et solidarité. Ensemble, nous cheminons dans une communauté où chacun peut se développer et être soutenu par des services et des infrastructures de qualité.

Votre persévérance est la force de notre succès d'hier, d'aujourd'hui et de demain, et je profite de cette occasion pour témoigner ma reconnaissance et ma confiance en nos équipe et notre organisation.

lame,

Normand Ambroise
Directeur général

Sommaire exécutif



La planification stratégique 2024-2029 pour ITUM représente un engagement envers la croissance durable, la gouvernance renforcée et le bien-être de notre communauté. Ce document résume notre vision, nos objectifs et les stratégies clés pour relever les défis et saisir les opportunités des cinq prochaines années.

Mission

Notre mission est de fournir des services à nos membres, d'affirmer et défendre nos droits et intérêts, de promouvoir le bien-être collectif et individuel, et d'honorer notre héritage culturel.

Vision

Notre vision est celle d'une communauté forte où chaque personne a la possibilité de réaliser son potentiel, soutenue par des liens de confiance et une culture d'entraide profonde.

Enjeux stratégiques

Nous entendons renforcer notre gouvernance par une plus grande participation des membres, en s'engageant dans des processus décisionnels bien réalisés et en accroissant la transparence. Un accent sera mis sur le développement économique et l'autonomie financière, avec des stratégies visant à diversifier les revenus et à accroître la sécurité de nos fonds patrimoniaux. Une attention particulière sera accordée à l'intégration des valeurs et pratiques culturelles innues dans nos initiatives éducatives et organisationnelles pour préserver et valoriser notre héritage culturel.

Objectifs généraux

Mettre en place des programmes qui favorisent la cohésion sociale, la santé et le bien-être pour des membres. Améliorer et étendre la qualité et la portée des services, en mettant l'accent sur leur accessibilité. Moderniser et développer les infrastructures communautaires pour soutenir la croissance et améliorer la qualité de vie.

Stratégies et actions

Déployer des systèmes de gestion modernes pour améliorer la prestation des services et la gestion des ressources. Établir des partenariats pour supporter les programmes de formation adaptés à nos jeunes et à nos employés. Encourager l'entrepreneuriat Innu en créant des opportunités d'affaires ou en facilitant l'obtention de contrats.

Indicateurs de performance, suivi et évaluation

Un mécanisme de suivi et d'évaluation sera mis en place pour réviser régulièrement et systématiquement les progrès vers les objectifs, avec des rapports périodiques à la communauté.

Table des matières



Mot du Chef 3

Mot du Directeur général 5

Sommaire exécutif 7

1. Introduction 9

2. Méthodologie 10

3. Mission, vision et valeurs 11

4. Analyse de l'environnement 13

5. Priorités et axes d'interventions 17

6. Orientations, objectifs stratégiques, stratégies 19

7. Indicateurs et mesures de suivi 24

8. Calendrier de mise en œuvre 25

Annexe A : Les niveaux de service 26

Annexe B : Les plans d'actions 27

- Le plan d'action politique, de l'administration, des secteurs et des entités apparentées



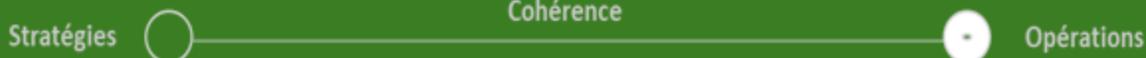
Introduction

Un plan stratégique est un pilier de l'évolution d'une organisation, nous permettant de naviguer avec précision dans un monde en changement constants. Un peu comme une carte routière élaborée écrite soigneusement, qui nous garde alignés sur nos valeurs essentielles tout en nous conduisant avec confiance vers l'avenir.

Ce plan est né d'une grande volonté et d'une collaboration profonde, unissant les idées et les aspirations de notre communauté à la vision stratégique de nos dirigeants et à la compétence pratique de nos équipes. Il est adapté pour répondre aux exigences actuelles tout en anticipant les besoins futurs, enraciné dans des stratégies solides.

Il possède la flexibilité nécessaire pour s'adapter aux changements inattendus, reflétant notre engagement envers l'amélioration continue et la prise de décision réfléchie. C'est notre engagement vers le progrès, la bonne gouvernance et le développement significatif au sein de notre communauté.

Dans ce plan, chaque action est planifiée et construite sur des fondations solides et cohérentes, avec des responsabilités définies et des délais précis. Nous suivons nos progrès avec des indicateurs de performance fiables et procédons à des évaluations régulières. Nous nous engageons à bâtir une communauté robuste, bien organisée et prête pour les opportunités actuelles et celles de demain.



Méthodologie

Le processus de planification stratégique est un processus continu qui permet à une organisation de définir sa vision, ses objectifs, sa stratégie et ses plans d'action, puis de les mettre en œuvre et les évaluer pour atteindre sa vision à long terme.

Étape 1 : Évaluation de la situation actuelle

Cette étape consiste à recueillir des informations sur l'organisation, son environnement externe et interne, ses forces et faiblesses, ainsi que les opportunités et les menaces. Cette évaluation permet d'identifier les défis et les opportunités qui sont importants pour l'organisation. À cette étape, une série d'entrevues menées avec les dirigeants politiques et administratifs ont permis de recueillir les données déterminantes. Les entrevues ont été menées en deux phases, la première a permis d'établir un portrait d'ensemble qui a été validé par les entrevues de la deuxième phase.

Étape 2 : Définition des objectifs

Cette étape consiste à définir les objectifs à atteindre. Les objectifs doivent être clairs, spécifiques, mesurables, réalisables et pertinents pour l'organisation.

Étape 3 : Développement de stratégies

Cette étape consiste à développer une stratégie pour atteindre les objectifs définis précédemment. La stratégie doit être basée sur les forces de l'organisation, les opportunités et les défis identifiés dans l'étape 1.

Limites de cette planification stratégique

La planification stratégique mise en œuvre au sein de notre organisation n'est pas conçue pour se substituer aux planifications sectorielles déjà établies¹ ou à réaliser, mais plutôt pour les compléter et les enrichir. Elle vise à fournir un cadre cohérent et unifié qui assure l'alignement des différents secteurs avec la vision globale et les objectifs à long terme de l'organisation. Cela permet à chaque secteur de bénéficier d'une direction claire tout en conservant la flexibilité nécessaire pour répondre à ses enjeux spécifiques. La planification stratégique agit donc comme un complément important, augmentant l'efficacité des plans sectoriels et soutenant une approche intégrée pour réaliser la mission collective.

¹ Plan stratégique 2023-2027 | ITUM | Secteur Éducation

A propos



Un gouvernement Innu et une administration Innue

Innu Takuaikan Uashat mak Mani-Utenam est un gouvernement Innu. Il est composé d'un organe politique et d'un organe administratif. Ce dernier est composé de plusieurs directions destinés à fournir des services aux membres.

L'organisations détient des intérêts dans plusieurs entreprises commerciales et des ententes avec plusieurs entreprises industrielles ou parapubliques.



Mission



Notre mission est de fournir des services à nos membres, d'affirmer et défendre nos droits et intérêts, de promouvoir le bien-être collectif et individuel, et d'honorer notre héritage culturel.

Guidés par nos traditions et valeurs ancestrales, nous embrassons fièrement notre identité tout en étant ouverts au progrès.



INNU TAKUAIKAN
UASHAT MAK MANI-UTENAM

Vision



Notre vision est celle d'une communauté forte où chaque personne a la possibilité de réaliser son potentiel, soutenue par des liens de confiance et une culture d'entraide profonde.

Notre objectif principal est d'être une communauté caractérisée par son dynamisme et le respect de ses traditions.

Nos valeurs



Éthique et confiance

L'intégrité, l'honnêteté, la confidentialité et le respect nous assurent d'une fondation solide sur laquelle repose la confiance au sein de notre communauté.

Unité et identité

La collaboration, l'affirmation et la fierté reflètent notre détermination à travailler ensemble vers des objectifs communs, tout en affirmant notre identité unique. Ces valeurs soulignent l'importance de l'esprit d'équipe, de la fierté partagée dans nos réussites, et de l'affirmation de notre culture et de nos valeurs.

Ouverture et progrès

La transparence, l'innovation et la cohérence constituent notre engagement envers l'ouverture et le progrès. Nous valorisons la clarté dans nos actions et nos communications, encourageons l'innovation comme moteur de développement, et recherchons avec constance la cohérence de nos pratiques pour assurer une gestion communautaire harmonieuse et réfléchie.

ITUM en chiffres
LAF - ITUM
Analyse FFOM

**Analyse de
l'environnement**

ITUM en chiffres

Les statistiques clés du Plan stratégique 2024-2029

Au cours des dernières années, notre organisation a connu une croissance significative sur plusieurs fronts, marquant une phase de prospérité et de renforcement de notre structure communautaire. Le nombre de membres a augmenté de façon constante, nous poussant à faire preuve de créativité dans notre capacité à servir et à répondre aux besoins de la communauté.

Parallèlement, nous avons également étendu notre parc de logements, offrant ainsi plus d'options abordables et de qualité, ce qui contribue à améliorer la qualité de vie de nos membres. Sur le plan financier, les revenus de l'organisation ont suivi une trajectoire ascendante, soutenus par une gestion prudente et des initiatives stratégiques ciblées. Cela a permis d'augmenter nos actifs financiers, renforçant ainsi notre stabilité et notre capacité à investir dans des projets futurs.

Cette section présente les données statistiques et chiffres clés qui sous-tendent notre planification stratégique 2024-2029, fournissant des mesures précises de notre situation actuelle. Ces informations servent de fondement à nos décisions et nous aident à suivre nos progrès.

Nos défis

- Mettre en œuvre la *Loi sur l'administration financière* et répondre à toutes ses exigences
- Générer des revenus autonomes et préserver des fonds patrimoniaux de plusieurs dizaines de millions de dollars
- Assurer la gestion de 1000 employés lors des périodes de pointe

Nos solutions

- Mettre en place des politiques, procédures, normes et méthodes modernes
- Mettre en place les différents comités de suivi, contrôle et surveillance
- Améliorer l'attractivité de l'organisation pour les travailleurs.

Nombre de membres

5034

+ 1570 membres
depuis 2005

Nombre de logements (2021)

528 Mani-Utenam
490 Uashat

+ 97 Mani-Utenam
+ 52 Uashat
Depuis 2011

Revenus 2022-2023

157,5 M\$

+ 17 %
vs 2021-2022

Actifs financiers Mars 2023

117,6 M\$

+ 24 %
vs 2021-2022

Sources : SAC et ITUM, mars 2024; Statistique Canada, Recensement 2021 et Recensement 2011

Notre LAF-ITUM

Loi sur la gestion financière des Premières Nations

ITUM a réalisé les démarches nécessaires pour être inscrite au Registre de la *Loi sur la gestion financière des Premières Nations* (LGFPN). Cette loi et l'inscription au registre sont destinés à prévoir les pouvoirs des premières nations en matière de fiscalité, de gestion financière et de prestation de services sur les terres de réserve, et vise à faciliter l'accès à du financement garanti par des recettes locales ou d'autres recettes [...]. L'article 9 de cette loi prévoit qu'une loi est adopté par la communauté pour régir sa propre gestion financière. Cette loi s'intitule "*Loi sur l'administration financière*".

Loi sur l'administration financière d'Innu TakuaiKAN Uashat mak Mani-Utenam

En 2021, ITUM a adopté cette loi, l'examen de *Loi sur l'administration financière d'Innu TakuaiKAN Uashat mak Mani-Utenam* (ci-après LAF-ITUM) a été réalisée par le Conseil de gestion financière des Premières Nations(CGFPN). En 2023, la certification de la LAF-ITUM était obtenue.

Une loi qui permet aux communautés des Premières Nations de déterminer leurs standards

Les communautés des Premières nations mettent en place une LAF pour mettre à niveau leurs politiques et procédures internes; pour être reconnues pour leur standards de gouvernance et de gestion, pour déclencher des opportunités de financement et des ententes de financement moins contraignantes ou restrictives; et pour augmenter la transparence de leur gestion.

Gouvernance et
administration

Immobilisations
corporelles

Technologies de
l'information

Gestion
financière

Transparence et
responsabilité

Engagement
des membres

Analyse FFOM



Forces

Les forces de l'organisation reflètent une structure solide, une approche moderne, et une implication significative tant au niveau local que plus large.

- Affirmation territoriale forte
- Actifs et ressources financières robustes
- Interventions dans la sphère publique
- Services ancrés dans la culture Innue
- Procédures administratives établies
- Entraide et bienveillance
- Ressources humaines compétentes et expérimentées

Faiblesses

Les faiblesses soulignent la nécessité d'améliorer la communication, de renforcer la structure de suivi et de prise de décision, de mieux gérer les ressources humaines, et de conserver les savoirs pour une gouvernance et une organisation plus robuste.

- Outils de suivi et de contrôle
- Communication et échanges d'informations internes et externes, incluant la gestion de la désinformation
- Attractivité et de rétention de personnel
- Formation des dirigeants
- Mémoire corporative fragile

Opportunités

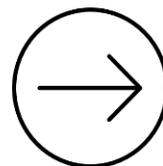
Les opportunités reflètent un engagement profond envers le progrès, l'équité, et l'intégration des valeurs Innues dans toutes les sphères de l'action organisationnelle et communautaire.

- Accroître de la qualité et le nombre de services offerts aux membres
- Gérer et préserver les revenus autonomes et patrimoniaux
- Poursuivre l'affirmation politique et l'autonomie gouvernementale
- Valoriser la culture et la responsabilité sociale
- Développer de l'engagement communautaire et de l'éthique
- Valoriser des contributions communautaires
- Former des futurs leaders
- Partager les bonnes pratiques de gouvernance à l'échelle communautaire et nationale
- Développer des connaissances collectives et individuelles par la communication

Menaces

Ces menaces soulignent l'importance d'adopter des mesures stratégiques pour améliorer la communication interne, développer des stratégies efficaces de gestion des ressources humaines, mettre en place des systèmes de suivi performants, préserver le savoir culturels et institutionnel, et combattre activement la désinformation.

- Communication et gestion de l'information et de la désinformation
- Attractivité et rétention du personnel qualifié et compétent
- Défis de modernisation et de l'innovation
- Fragilité de la mémoire corporative





Nos priorités

Améliorer les services aux membres

Prioriser l'amélioration continue des services aux membres à travers l'innovation et l'adoption de pratiques avancées pour répondre efficacement aux besoins de la communauté.

Défendre nos droits et intérêts

Poursuivre dans la défense et la promotion des droits et intérêts des membres, garantissant leur protection, leur développement et leur épanouissement au sein de la communauté.

Promouvoir le bien-être collectif et individuel

Mettre en œuvre des stratégies visant à améliorer le bien-être des membres de la communauté, à la fois sur le plan individuel et collectif, en créant des conditions favorables au développement personnel et professionnel.

Préserver et valoriser notre l'héritage culturel

Honorer, préserver et valoriser l'héritage culturel, en affirmant notre identité unique et en intégrant les traditions et valeurs ancestrales dans nos opérations quotidiennes.

Renforcer la confiance et l'unité communautaire

Créer et maintenir un climat de confiance et de respect mutuel au sein de la communauté et de notre organisation, en favorisant l'unité, la collaboration et l'esprit d'équipe.



Nos axes d'intervention



01

Axe 1
Services aux membres

02

Axe 2
Gouvernance et développement
organisationnel

03

Axe 3
Revenus autonomes et
fonds patrimoniaux

04

Axe 4
Développement culturel et
éducatif

05

Axe 5
Communication et
engagement communautaire

“Transformer chaque défi en opportunité de prendre les devants”

Orientation 1

Concrétiser une offre de service performante aux membres

Enjeu stratégique **Optimisation et agilité des services destinés aux membres**

Axe **Services aux membres**

Actions clés

- Centrer les services sur les membres, avec une ambition d'améliorer continuellement l'offre de services jusqu'à atteindre un standard pour chaque secteur, puis de maintenir ces standards à travers le temps.
- Adapter de l'offre de services en fonction de l'évolution des capacités de l'organisation et des besoins des membres, visant une transition de services de base, à un niveau de service plus avancé, tout en travaillant à la flexibilité dans l'application des programmes internes et externes à l'organisation.
- Développer d'une capacité organisationnelle à être agile, c'est-à-dire en identifiant et résolvant les enjeux d'exécution des tâches dans certains secteurs, et en adoptant une approche proactive plutôt que réactive.

Objectif général **Établir un standard de service aux membres**

Objectif spécifique **Élaborer et mettre en œuvre un système d'évaluation des services aux membres d'ici la fin de l'année financière 2024**

Cibles

1. Développement des indicateurs de performance et des seuils de qualité pour chaque service avant la fin 2024.
2. Mise en œuvre du système d'évaluation dans tous les secteurs de services d'ici la fin 2024, puis refaire l'exercice pour la fin 2025.
3. Réalisation d'une enquête de satisfaction des membres avec un taux de réponse visé de 30% et une amélioration de 20% de la satisfaction globale pour 2025.

“Être fier de notre héritage pour célébrer notre présent et aborder l'avenir avec confiance”

Orientation 2

Concrétiser une gouvernance et un développement organisationnel rigoureux

Enjeu stratégique **Renforcer la gouvernance et l'efficacité organisationnelle**

Axe **Gouvernance et développement organisationnel**

Actions clés

- Améliorer la relation entre ITUM et les membres en les informant sur les possibilités et les limites de l'organisation, tout en développant une dynamique de collaboration.
- Clarifier les rôles et responsabilités des élus, des directeurs et des employés, y compris la gestion des conflits d'intérêts et la capacité d'intervenir dans les contextes à haute complexité sociale.
- Réviser des pratiques au niveau du politique et de l'administration, incluant la clarification des processus spécifiques (ex. sanctions et destitution), pour assurer une gouvernance éthique et transparente.

Objectif général **Renforcer la transparence et la participation des membres dans la gouvernance**

Objectif spécifique **Établir un cadre de gouvernance clair et participatif, en conformité avec la LAF-ITUM.**

Cibles

1. Achèvement des politiques et procédures avec des documents formels et dûment approuvés par le Conseil.
2. Participation à 100% des séances de formation sur la gouvernance et le développement organisationnel par les élus, les directeurs et les employés concernés.
3. Réalisation d'une enquête auprès des membres montrant une amélioration d'au moins 30% dans la compréhension des procédures et des structures de gouvernance.

**“S’inspirer de la sagesse de nos ancêtres pour guider
une gouvernance qui nous ressemble”**

Orientation 3

Générer, gérer et protéger les revenus autonomes et les fonds patrimoniaux

Enjeu stratégique

Renforcer les fondations économiques

Axe

Revenus autonomes et fonds patrimoniaux

Actions clés

- Réaliser un audit des investissements existants afin d'identifier les opportunités d'augmentation des rendements.
- Diversifier les actifs patrimoniaux pour réduire les risques et augmenter les sources de revenus.
- Élaborer une politique de gestion des risques financiers qui protège les fonds patrimoniaux contre les fluctuations du marché et les incertitudes économiques.
- Concevoir et déployer un programme de formation pour les membres du comité des fonds patrimoniaux, pour les doter des compétences nécessaires à la gestion efficace des actifs.
- Mettre en place des systèmes de surveillance financière pour garantir la transparence et le suivi régulier des performances des actifs.

Objectif général

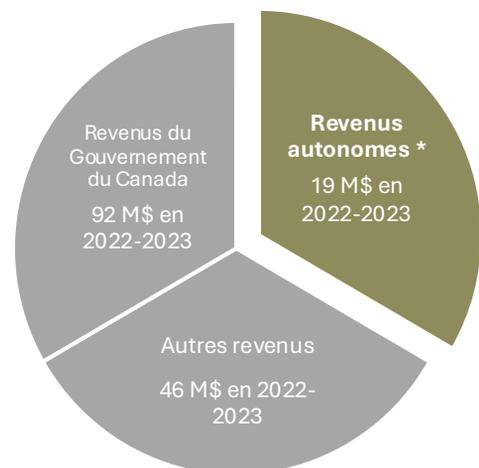
Consolider les fondations économiques et la sécurité des actifs

Objectif spécifique

Concevoir et mettre en œuvre un plan directeur de gestion des fonds patrimoniaux

Cibles

1. Augmenter les revenus tirés des fonds patrimoniaux d'un pourcentage supérieur à l'inflation annuelle au Canada.
2. Constituer un comité des fonds patrimoniaux et former chacun des membres du comité.
3. Concevoir un tableau de bord de gestion destiné à la surveillance, au suivi et à la transparence des actifs sous gestion.



Source : États financiers annuels vérifiés au 31 mars 2023

* Revenus autonomes : Revenus provenant des sociétés minières et de Hydro-Québec seulement.

Orientation 4

Aligner culture et organisation

Enjeu stratégique **Harmonisation de la culture Innuë et de l'organisation**

Axe **Développement culturel et éducatif**

Actions clés

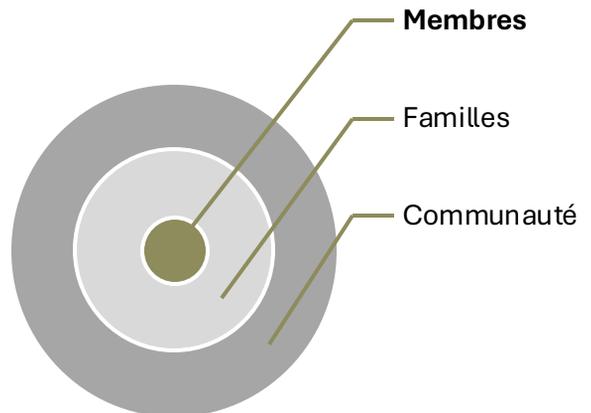
- Valoriser la culture à l'aide d'un passage progressif à une structure organisationnelle plus horizontale destiné à favoriser la collaboration.
- Promouvoir le bien-être individuel et collectif, en favorisant la prise en charge individuelle.
- Intégrer la culture innue dans l'organisation en utilisant les pratiques ancestrales pour guider la gouvernance et le respect des normes.

Objectif général **Incorporer pleinement la culture innue dans la structure et le fonctionnement pour renforcer l'identité culturelle et la cohésion organisationnelle.**

Objectif spécifique **Développer et mettre en œuvre, sur une période de 12 mois, un programme d'intégration culturelle visant à aligner les structures organisationnelles avec les valeurs innues**

Cibles

1. Identifier et documenter les pratiques ancestrales innues pertinentes à notre gouvernance et à nos normes, avec un objectif de formulation de directives d'intégration dans les 12 prochains mois.
2. Développer un curriculum de formation sur les valeurs et pratiques Innues pour le personnel et les dirigeants d'ITUM, avec 80% du personnel formé dans l'année suivant l'élaboration du programme.



“S’inspirer de la sagesse de nos ancêtres pour guider une gouvernance qui nous ressemble”

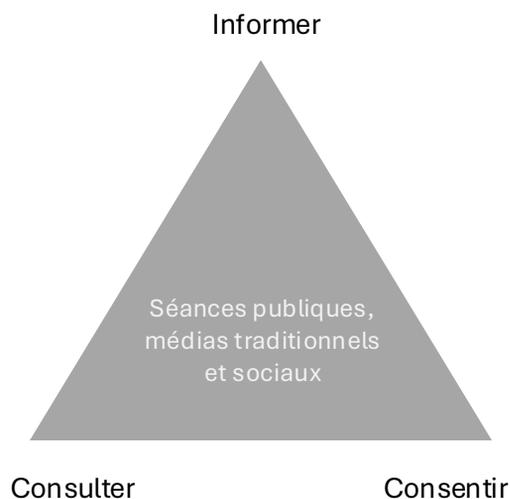
Orientation 5

Refondre et dynamiser la communication et l'engagement communautaire

Enjeu stratégique	Transformation et amélioration de la communication et de l'engagement communautaire
Axe	Communication et engagement communautaire
Actions clés	<ul style="list-style-type: none">• Redéfinir la communication en plaçant les membres au centre de la stratégie de communication, puis permettre la mise en lumière des succès et bonnes pratiques politiques, organisationnelles et communautaires.• Créer un plan directeur en communication visant à élever le niveau de service de la communication, notamment en formant les directeurs et les employés concernés à la diffusion d'informations clés.• Renforcer le lien entre les élus, les directions, et les membres de la communauté, en structurant l'information pour augmenter leur pertinence et efficacité.
Objectif général	Optimiser la communication et dynamiser l'engagement au sein de la communauté
Objectif spécifique	Lancer une campagne de communication centrée sur les membres d'ici 6 mois

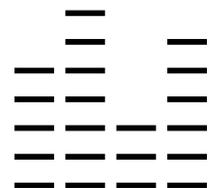
Cibles

1. Développement et mise en œuvre du plan de formation pour les directeurs dans les 3 prochains mois.
2. Augmentation de 25% de l'engagement des membres sur les plateformes de communication mesuré par la rétroaction dans les 6 mois suivant le lancement de la campagne.
3. Amélioration de 20% dans les mesures de perception de la transparence et de l'efficacité communicationnelle dans les enquêtes auprès des membres après la campagne.



Indicateurs

	Axes	Indicateurs
1	Services aux membres	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taux de satisfaction des membres (%) 2. Délai de mise en œuvre des services (N. jours) 3. Rapport qualité/service (%)
2	Gouvernance et développement organisationnel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taux de progression de l'implantation de la LAF-ITUM (%) 2. Indice d'engagement communautaire (%) 3. Taux de participation et d'achèvement des programmes de formation en gouvernance destinés aux élus, aux directeurs et aux employés (%)
3	Revenus autonomes et fonds patrimoniaux	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taux de rendement des investissements (%) 2. Taux de participation et de compétence du Comité des fonds patrimoniaux (%) 3. Indicateurs de risque et performance financière (Ratio)
4	Développement culturel et éducatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indice d'Intégration culturelle Innue (%) 2. Taux de formation en culture Innue par le personnel et de dirigeants (%) 3. Taux de diplomation au diplôme d'études secondaires
5	Communication et engagement communautaire	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indice d'engagement communautaire (%) 2. Taux de finalisation des formations en communication par les employés concernés (%) 3. Taux de participations aux assemblées publiques (%)





Calendrier

Mise en œuvre

Plan stratégique 2024-2029

2024

- Revenus autonomes
- Implantation LAF et nouvelle structure administrative
- Plans stratégiques et opérationnels sectoriels

2025

- Mise sur pied des comités
- Mise en œuvre des plans prescrits par la LAF et des plans sectoriels

2026

- Consultations portant sur les prochaines étapes de l'affirmation des droits
- Gestion des actifs physiques
- Protection des fonds patrimoniaux

2027

- Évaluation globale des services aux membres
- Consultation des membres sur les nouveaux services

2028

- Mise en œuvre des nouveaux services aux membres
- Révision de la planification communautaire globale

2029

- Bilans stratégiques et des réalisations
- Consultations des membres
- Plan stratégique 2029-2034

Annexe A | Les niveaux de service aux membres



Un niveau de service désigne la qualité et l'étendue des services fournis par les entités gouvernementales à leurs membres. Les niveaux de service sont **établis en fonction des objectifs et des standards que les administrations souhaitent atteindre** pour répondre aux besoins et aux attentes des membres. L'établissement de niveaux de service permet non seulement d'assurer une certaine uniformité et qualité dans la prestation de services, mais aussi de mesurer et d'évaluer la performance.



Niveau basique

C'est le seuil minimal des services fournis à la population. Ce niveau englobe généralement les services essentiels à la survie et à la sécurité des membres, tels que l'accès à l'eau potable, les services d'urgence (police, pompiers), et l'accès aux soins de santé primaires. Ces services sont souvent fournis de manière réactive plutôt que proactive.

Niveau fonctionnel

Ce niveau vise à améliorer la qualité de vie des membres au-delà des besoins élémentaires. Les services sont structurés pour être plus accessibles, mais être limités en termes de qualité et de couverture.

Niveau avancé

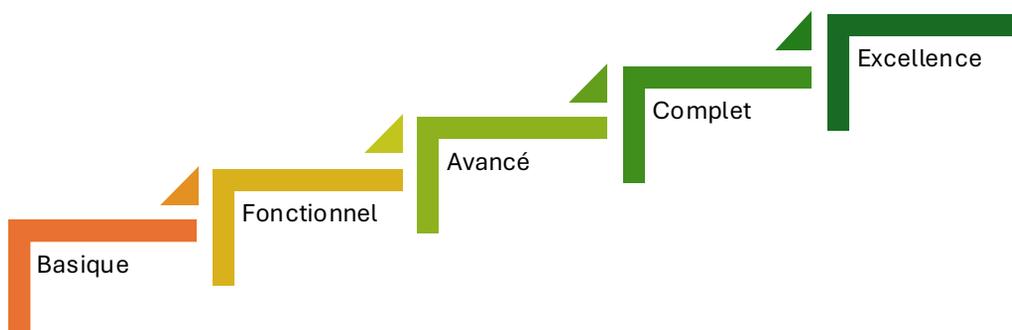
Les services à niveau avancé caractérisent une offre diversifiée et de qualité supérieure.

Niveau complet

Ce niveau vise l'excellence dans la prestation de services, avec un fort accent sur l'innovation. Les politiques sont adaptées pour anticiper et répondre proactivement aux besoins des membres.

Niveau d'excellence

Tous les besoins des membres sont satisfaits de manière proactive et les services sont personnalisés pour correspondre aux besoins spécifiques des individus. La gouvernance est transparente, réactive et fondamentalement axée sur l'amélioration continue de la qualité de vie de tous les membres.



Annexe B | Les plans d'action



Un plan d'action est un document structuré de mesures et d'activités conçu pour atteindre des objectifs spécifiques au sein d'une stratégie globale. Il sert de guide pour coordonner les efforts et mobiliser les ressources nécessaires afin de transformer les intentions stratégiques en résultats.



1. Objectifs

Le plan d'action commence par une claire définition des objectifs à atteindre. Ces objectifs devraient être spécifiques, mesurables, atteignables, pertinents et temporellement définis (SMART). Ils découlent directement des objectifs généraux et spécifiques.

2. Activités

Pour chaque objectif, le plan d'action détaille les activités spécifiques qui doivent être réalisées pour l'atteindre.

3. Ressources

Le plan précise les ressources requises pour chaque activité. Cela inclut les ressources humaines, financières, technologiques et autres ressources matérielles.

4. Responsabilités

Le plan attribue des responsabilités claires pour chaque activité. Cela signifie désigner des personnes ou des équipes responsables de la réalisation de chaque tâche. Cela aide à assurer la reddition de compte.

5. Échéances

Chaque activité se voit attribuer une échéance spécifique. Les échéances aident à maintenir le projet sur la bonne voie et à mesurer le progrès en fonction du temps.

6. Indicateurs de performance

Le plan doit également définir des indicateurs de performance clés (KPIs) qui permettront de mesurer l'efficacité des actions. Ces indicateurs aident à évaluer si les activités atteignent les résultats attendus et à ajuster le tir si nécessaire.

7. Suivi et évaluation

Le plan d'action inclut un mécanisme de suivi et d'évaluation pour réviser régulièrement les progrès vers les objectifs.

Le plan d'action politique, de l'administration, des secteurs et des entités apparentées



Plan d'action politique

Le plan d'action politique d'ITUM vise à instaurer une gouvernance claire et efficace. En définissant des politiques et des procédures précises, nous cherchons à **solidifier les fondements de notre prise de décision** et à renforcer les canaux de communication interne.

Ce plan traduit notre engagement envers une structure de gouvernance robuste et participative, où chaque voix peut être entendue et chaque décision prise est le reflet de notre volonté collective.

Plan d'action de l'administration

L'efficacité administrative est au cœur de notre plan d'action pour l'administration. Nous nous attachons à améliorer nos **processus internes pour qu'ils soient plus agiles et proactifs**, répondant aux exigences actuelles tout en anticipant les défis futurs.

Cela implique l'adoption de nouvelles technologies, la formation continue de notre personnel et la réévaluation périodique de nos pratiques administratives pour s'assurer de leur efficacité.

Plan d'action des secteurs

Les secteurs d'ITUM élaboreront leurs stratégies spécifiques (ex. Secteur de l'Éducation) qui **s'accordent avec les objectifs larges d'ITUM** tout en tenant compte des particularités propres.

Que ce soit pour la santé, le développement économique, l'éducation ou la culture, chaque plan d'action sectoriel doit être spécifique pour optimiser les résultats et maximiser l'impact, tout en restant flexible et adaptable aux besoins changeants de nos membres.

Plan d'action des entités apparentées

En ce qui concerne nos entités apparentées, chaque plan d'action doit **viser à harmoniser les opérations avec notre stratégie globale**.

En favorisant des initiatives entre nos organisations et en établissant des partenariats stratégiques, nous aspirons à une étroite collaboration qui respecte notre mission et amplifie notre portée.



Ce document a été produit par le Conseil tribal Mamuitun pour Innu TakuaiKAN Uashat mak Mani-Utenam



Conseil tribal Mamuitun
20, rue Messek
Pessamit (Québec) G0H 1B0