



CDRHPNQ | FNHRDCQ

RÉVISION DU PROJET DE LOI 51
Mars 2024

Table des matières

1. Modifications législatives demandées dans le secteur de la construction	4
2. Placement des travailleurs de Premières Nations	4
3. Critères de qualification de la main-d'œuvre	5
4. Modifications visant l'intégration des travailleurs des Premières Nations	7
5. Accès au cours Santé et sécurité sur les chantiers permettant l'obtention de la carte ASP-Construction ..	9
6. Démultiplication des institutions gouvernementales et ministères dans le secteur de la construction	9
7. La langue de travail.....	9
8. Résumé des modifications demandées	10
9. Conclusion.....	11
Annexe 1	12
Entente complémentaire visant l'intégration des travailleurs de Kahnawàke à l'industrie de la construction du Québec.....	12
Annexe 2	18
Modification du ratio compagnon- apprentis : Favoriser le développement des compétences et l'obtention du statut de compagnon pour les travailleurs Premières Nations de la construction au Québec.....	18

1. Modifications législatives demandées dans le secteur de la construction

La Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) est la référence en employabilité et formation pour les Premières Nations sur communauté en milieu urbain.

En tant que l'une des commissions régionales de l'Assemblée des Premières Nations du Québec-Labrador (APNQL), la Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ) est responsable, au nom de 27 communautés des Premières Nations, de l'administration du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA) ainsi que du PFCEA urbain qui soutient les Premières Nations, les Métis et les Inuits vivant en milieu urbain au Québec.

Par l'entremise de son réseau de 31 centres de service en emploi et formation (CSEF), situés dans 27 communautés des Premières Nations et dans quatre grands centres urbains (Montréal, Québec, Val-d'Or et Sept-Îles), et bientôt un cinquième centre à Gatineau, la CDRHPNQ aide la clientèle à intégrer le marché du travail en lui proposant diverses mesures d'emploi et de formation.

Dans un contexte de pénurie de logement et de pénurie de main-d'œuvre, le gouvernement du Québec prévoit un changement à la loi sur les métiers de la construction. Afin d'améliorer l'intégration des autochtones dans ce secteur, le ministre Boulet consulte les acteurs concernés, dont les Premières Nations. Ainsi, vous trouverez dans le présent mémoire, les points qui, selon la CDRHPNQ, faciliteront leur intégration dans le secteur de la construction.

2. Placement des travailleurs de Premières Nations

En chiffres, selon les données 2021 de la CCQ :

- 85% des travailleurs autochtones du Québec détiennent un certificat de compétences
- 52% des travailleurs autochtones sont des compagnons soit 376 personnes dont 105 comme charpentier- menuisier
- 1,372 autochtones ont travaillé dans la construction
- Seulement 901 contracteurs ont embauché des travailleurs autochtones et près de la moitié d'entre eux
- (434) ont 10 employés et moins.

La CDRHPNQ est l'organisation la mieux positionnée pour faciliter l'intégration des Premières Nations à l'industrie de la construction. Sa structure administrative répond au besoin de toutes les Premières Nations de la province tant sur communauté qu'en milieu urbain. La CDRHPNQ est donc incontournable pour servir les candidats provenant des milieux non conventionnés.

Suivant le Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction, la reconnaissance de la CDRHPNQ comme agence de placement permettrait une réponse rapide et efficace pour les constructeurs et fournirait un parcours de formation établi selon les besoins des candidats. Cette reconnaissance en tant qu'agence de placement devrait inclure la création d'un bureau régional de

placement à même ses bureaux et d'une ressource (qui pourrait être transféré à la CDRHPNQ selon des modalités à convenir avec la CCQ). Les articles de loi qui favorisent les autochtones devront être conservés, tel que :

- Le maintien de l'article 36 du Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction et le renforcement de son application par l'adoption d'un règlement qui lui donnerait préséance sur tous les autres articles et règlements.
- **Le Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction**
- Malgré l'article 35, pour les travaux effectués à la Baie-James et au nord de cette région, la préférence est d'abord accordée aux autochtones de la Baie-James et des villages situés au nord de cette région. La même préférence est accordée partout ailleurs aux autochtones pour les travaux effectués dans leur réserve ou établissement.

3. Critères de qualification de la main-d'œuvre

- Une période de deux ans et quatre ans pour les personnes judiciairisées avant qu'un certificat de compétence-apprenti ne soit plus valide.
- Une reconnaissance continue des apprentissages et de l'expérience de travail à l'extérieur de l'industrie de la construction, aux fins de la classification des apprentis.
- Une modification des ratios compagnons-apprentis (Annexe 2) soit d'augmenter le ratio compagnon/apprentis à 1 pour 3 pour les apprentis Premières Nations du Québec
- Un salaire équitable pour les travailleurs de la région.
- Une accessibilité financière réelle au fonds de formation spécialement dédié aux travailleurs de l'industrie de la construction, incluant une souplesse des critères d'admissibilité pour les PN.
- Une modification des prérequis de formation obligatoires pour l'obtention d'un certificat de compétence-apprenti comme pour les 4 nouvelles formations de courte durée élargi à d'autres corps de métier.
- Une passation d'examen de qualification pratique dans la région. Les séquelles laissées par les pensionnats et la tradition d'apprendre en faisant rebutent plusieurs individus à poursuivre les études. Les examens pratiques seraient beaucoup plus égalitaires pour les autochtones.

Malgré les bonnes intentions et les démarches ponctuelles des responsables en place à la CCQ, l'expérience démontre que la mise en œuvre des propositions de la CDRHPNQ ne pourra se faire que si elles sont appuyées, dans leur application, par un cadre législatif.

Lorsqu'on examine le Règlement sur la délivrance des certificats de compétence et les modalités de délivrance des nouveaux certificats de compétence-apprenti, force est de constater que certains problèmes persistent.

La CDRHPNQ suggère que les certificats de compétence-apprenti soient valides pour une période de 24 mois plutôt que de 12 mois, ce qui éviterait de périmé les certificats tout en respectant la réalité socioéconomique de la région. En effet, il est possible qu'il n'y ait pas de construction à toutes les années dans certaines communautés. Il est important de favoriser l'accès à l'industrie de la construction pour les Premières Nations, lesquels devraient être considérés comme une clientèle cible, au même titre que les jeunes et les femmes. La main-d'œuvre PN est une main-d'œuvre locale disponible, qui peut diminuer les coûts de construction. Il est aussi important de poursuivre la reconnaissance sur une base régulière des apprentissages et de l'expérience de travail à l'extérieur de l'industrie de la construction, aux fins de la classification des apprentis.

Le ratio actuel d'un apprenti pour un compagnon dans les secteurs de la construction institutionnel, commercial ou industriel pour le métier de charpentier-menuisier est un frein au développement et à l'apprentissage de ce métier. Il y aura donc sur un chantier, un charpentier compagnon de l'extérieur de la région et seulement un apprenti PN. Il est donc essentiel de revoir le ratio et de l'adapter aux projets particuliers de manière qu'il y ait plus de travailleurs PN dans l'industrie de la construction. On suggère d'appliquer au Premières Nations, à tous les métiers et à tous les secteurs de la construction, le ratio d'un compagnon/trois apprentis du secteur résidentiel.

En ce qui concerne le respect des ratios, la CCQ devrait être beaucoup plus coercitive sur l'origine des travailleurs des Premières Nations puisque l'embauche d'apprentis venant de l'extérieur de la région est tolérée, alors que les apprentis PN sont en attente d'embauche. La vérification de cet état de fait pourrait éventuellement être transférée à la CDRHPNQ. Les donneurs d'ouvrage devraient également s'assurer de faire respecter ces ratios. La loi apporte certaines modifications réglementaires intéressantes pour les Autochtones mais ces règles devront être appliquées très vigoureusement par les détenteurs de permis de référencement et ce spécifiquement dû à l'ouverture des bassins, la mobilité régionale, qui viendra légitimer cette pratique des contracteurs malgré les mesures à cet effet.

Les modalités de renouvellement des certificats de compétence-apprenti ne sont pas adaptées à la clientèle de travailleurs. Il faut également considérer les prérequis obligatoires pour obtenir un certificat de compétence-apprenti. Beaucoup de Premières Nations parlent très peu l'une des deux autres langues officielles, soit le français ou l'anglais. S'il faut respecter les prérequis de secondaire III ou IV, on limite l'accès à l'industrie de la construction à un grand nombre de PN. À cet effet, le succès de l'apprentissage serait lié à diverses composantes comme le mentorat, les compétences essentielles et les carnets d'apprentissage utilisés par la PN mais qui ne sont pas reconnus officiellement par la CCQ. L'utilisation de ceux-ci devrait être obligatoire.

Malgré les efforts que déploie la CDRHPNQ afin de qualifier des travailleurs PN, ceux-ci font face à un problème majeur lorsque vient le temps de passer les examens de qualification. En effet, les difficultés liées à la maîtrise d'une langue seconde, à une culture orale et pratique plutôt qu'écrite et théorique ainsi qu'au stress créé par un examen non adapté et mal administré font que, à ce jour, un nombre insuffisant de PN n'a pu obtenir un certificat de compétence-compagnon, la CDRHPNQ demande le droit pour les travailleurs PN de passer des examens pratiques, afin de faire reconnaître leurs compétences de compagnons. L'administration de ces examens pourrait être confiée à la CDRHPNQ et son réseau de centres régionaux en éducation aux adultes.

- Une période de deux ans et quatre ans pour les personnes judiciairisées avant qu'un certificat de compétence-apprenti ne soit plus valide.
- Une reconnaissance continue des apprentissages et de l'expérience de travail à l'extérieur de l'industrie de la construction, aux fins de la classification des apprentis.
- Une modification des ratios compagnons-apprentis.
- Un salaire équitable pour les travailleurs en région éloignée.
- Une accessibilité financière réelle au fonds de formation spécialement dédié aux travailleurs de l'industrie de la construction, incluant une souplesse des critères d'admissibilité.
- Une modification des prérequis de formation obligatoires pour l'obtention d'un certificat de compétence-apprenti.
- Une passation d'examen de qualification pratique.
- L'offre de formation en institution carcérale du cours Santé et sécurité sur les chantiers permettant l'obtention de la carte ASP-Construction. Malgré les bonnes intentions et les démarches ponctuelles des responsables en place à la CCQ, l'expérience démontre que la mise en œuvre des propositions ne pourra se faire que si elles sont appuyées, dans leur application, par un cadre législatif.

Si l'objectif est de promouvoir, entre autres, aux Premières Nations l'émergence d'un bon bassin de travailleurs de la construction, il est primordial d'ajuster le cadre de la réglementation. Comme par exemple, maintenir le bassin ouvert pour la population Première Nation.

4. Modifications visant l'intégration des travailleurs des Premières Nations

En ce qui concerne l'intégration des travailleurs des Premières Nations, ils devraient tous bénéficier des engagements conclus avec la Nation Mohawk de Kahnawake que vous trouverez à l'Annexe 1.

1. Offrir et faciliter l'accès à des services et des documents en anglais pour les travailleurs et les entrepreneurs de PN inscrits à la CCQ, notamment :
 - a) La traduction des communications envoyées aux travailleurs et aux entrepreneurs PN ;
 - b) L'accès à des activités de perfectionnement en anglais et en français ou à un traducteur ;
 - c) L'accès à un lecteur pour l'examen de qualification à certains métiers.
2. Favoriser l'accès des travailleurs à des cours de francisation adaptés aux métiers et occupations de la

construction.

3. Développer des outils d'information et de promotion à l'intention des travailleurs PN afin de faciliter leur compréhension des processus propres aux métiers et occupations de la construction au Québec.
4. Définir des mécanismes efficaces de référence des travailleurs Premières Nations afin de permettre aux PN de référer les travailleurs aux entrepreneurs situés hors du Territoire.
5. Favoriser l'accès des Premières Nations aux entrepreneurs susceptibles d'embaucher des travailleurs et de favoriser la qualification, l'accès et le maintien en emploi.
6. Rechercher des solutions pertinentes, y compris celles qui pourraient donner lieu à des modifications réglementaires, afin de favoriser une plus grande inclusion des travailleurs des PN en matière de qualification, d'accès et du maintien en emploi, dont principalement :
 - a) La qualification et l'accès à l'emploi pour les travailleurs qui n'ont pas de préalables scolaires ;
 - b) L'accès des travailleurs de PN détenteurs d'un certificat de compétence aux activités de perfectionnement offertes par le régime québécois ;
 - c) La promotion des métiers et des occupations de l'industrie de la construction auprès des diplômés des PN ;
 - d) L'aide offerte aux travailleurs de Premières Nations qui choisissent le régime du Québec, embauchés par une entreprise enregistrée à la CCQ, afin qu'ils obtiennent le statut de travailleur préférentiel pour cet employeur ;
 - e) L'aide offerte aux travailleurs des PN sans diplôme afin qu'ils obtiennent l'accès à l'industrie de la construction par l'ouverture de bassins de main-d'œuvre en dehors du Territoire ;
7. En plus de l'engagement que contient l'article 6, et considérant la demande du marché du travail, que le Québec s'engage à accorder une priorité à la formation en anglais des travailleurs des PN et à la reconnaissance de la formation offerte en dehors du Québec ;
9. Que le Québec s'engage à soutenir l'offre, par les Premières Nations, de formations avancées en anglais afin de développer la qualification des travailleurs des Premières Nations ;
10. Mettre en place des mesures visant à favoriser des milieux de travail exempts de toute forme de discrimination à l'embauche et en emploi ;
11. Mettre en place des mesures de sensibilisation et de promotion visant à favoriser l'intégration des travailleurs des Premières Nations à l'industrie de la construction en dehors du Territoire.

5. Accès au cours Santé et sécurité sur les chantiers permettant l'obtention de la carte ASP-Construction

La carte de santé et sécurité est obligatoire pour avoir accès à un chantier et nécessaire pour l'obtention d'une carte de compétence à la Commission de la construction du Québec (CCQ). Présentement, un grand nombre de personnes issues de Premières Nations de langue seconde francophone se trouvent sur la liste d'attente d'une formation de l'ASP Construction. Il leur est pratiquement impossible d'obtenir une place.

L'offre de formation actuelle de l'ASP Construction empêche l'accès des Premières Nations aux chantiers de construction et par le fait même nuit à leur insertion dans le secteur limitant leurs chances de contribuer à l'effort de l'industrie de la construction. Les options présentées aux divers intervenants sont les suivantes :

Option 1 : Permettre au Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes (CSPNÉA) d'embaucher dans les meilleurs délais des formateurs bilingues additionnels. Le Centre régional d'éducation aux adultes (CRÉA) de Kahnawake étant déjà un organisme reconnu par l'ASP Construction, cette solution semble la plus efficace pour répondre à l'urgence de certaines communautés, dont Listuguj.

Option 2 : Rendre disponible des formations de formateurs bilingues destinées aux personnes issues des Premières Nations dans un environnement culturellement sécurisant afin qu'elles puissent ensuite enseigner le cours dans leur langue maternelle en s'appuyant sur le matériel didactique de leur langue seconde.

De plus, puisque l'ASP Construction ne dispose pas du matériel didactique en anglais pour la formation des formateurs, le Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes (CSPNÉA) demande :

- De rendre disponible à l'ASP Construction le matériel didactique traduit par le CSPNÉA
- De rendre disponible à l'ASP Construction le matériel didactique traduit par le CSPNÉA et de défrayer pour une traduction simultanée lors des sessions de formation en français.

6. Démultiplication des institutions gouvernementales et ministères dans le secteur de la construction

Nous suggérons que les Ministères et institutions s'arriment ensemble pour une stratégie concertée. Que le Québec démultiplie les institutions gouvernementales et ministères impliquées et ramène le secteur de la construction sous le même ministère.

7. La langue de travail

Un défi supplémentaire important auquel les PN sont confrontés est l'utilisation de la langue française sur les chantiers. Par exemple, les membres de la Première Nation de Timiskaming sont majoritairement anglophones. Les entreprises de construction travaillent en français. Cela crée un problème de

communication important. Certaines entreprises de construction qui ne sont pas vraiment favorables à l'embauche de membres des Premières Nations, ne mettent pas en place des accommodements afin de favoriser l'inclusion des Premières Nations.

Par exemple, lorsque les entreprises de construction entrent dans la réserve pour des travaux de construction, nous les approchons afin de vérifier leur intérêt à embaucher nos travailleurs. Les entreprises s'y conforment à l'occasion, mais nos travailleurs finissent par être remerciés quelquefois la journée même ou après quelques jours ou quelques semaines sous le prétexte qu'il n'y a pas assez de travail pour eux.

Les entreprises de construction devraient avoir l'obligation d'embaucher les travailleurs des Premières Nations sur la réserve en assurant leur intégration de nos membres dans les équipes de travail et ainsi de respecter l'article 36 du Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction mobilité des salariés dans l'industrie de la construction.

8. Résumé des modifications demandées

Placement de la main-d'œuvre

- La reconnaissance de la CDRHPNQ comme agence de placement suivant le Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction incluant la création d'un bureau régional au Nunavik et d'une ressource (qui pourrait être transféré à la CDRHPNQ selon des modalités à convenir avec la CCQ).
- Le maintien de l'article 36 du Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction et le renforcement de son application par l'adoption d'un règlement qui lui donnerait préséance sur tous les autres articles et règlements.
- L'intégration des travailleurs des Premières Nations devraient tous bénéficier des engagements conclue avec la Nation Mohawk de Kahnawake que vous trouverez à l'Annexe 1.
- Offrir et faciliter l'accès à des services et des documents en anglais pour les travailleurs et les entrepreneurs de PN inscrits à la CCQ, notamment :
 - d) La traduction des communications envoyées aux travailleurs et aux entrepreneurs PN ;
 - e) L'accès à des activités de perfectionnement en anglais et en français ou à un traducteur ;
 - f) L'accès à un lecteur pour l'examen de qualification à certains métiers.
- Favoriser l'accès des travailleurs à des cours de francisation adaptés aux métiers et occupations de la construction.
- Favoriser l'accès des travailleurs à des cours de francisation adaptés aux métiers et occupations de la construction.

9. Conclusion

Les Premières Nations et les Inuit ont des connaissances et des aptitudes solides face au domaine de la construction. Ils ont tous construit des habitats de fortune pour la chasse et la pêche en hiver comme en été pour la survie. Ils ont tous construit des résidences secondaires d'été et d'hiver autour de leurs communautés afin de poursuivre leurs activités culturelles de pêche, de chasse et de trappage sans grands moyens. Ils travaillent déjà sur plusieurs projets de constructions modernes. Sur le plan andragogique ils ont un sens inné pour la géométrie, le calcul des distances, la consommation d'énergie pour les déplacements, du calcul intégré ainsi que l'ingénierie susceptibles d'engendrer les forces nécessaires face aux poids et la précision adaptée selon la situation climatique. Ils possèdent des habilités et des connaissances peu communes et des compétences acquises. Ils ont besoin d'être reconnus et cherche à se reconstruire. C'est dans leur ADN.

La CDRHPNQ espère que vous comprenez bien le caractère particulier de la situation et que l'intégration des Premières Nations dans l'industrie de la construction de façon harmonieuse et efficace dans un court délai productif, passe par le transfert de cette gestion à un organisme de gestion optimale possédant un réseau provincial incomparable, du recrutement, la formation et enfin du placement.

Annexe 1

ENTENTE COMPLÉMENTAIRE VISANT L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS DE KAHNAWÀKE À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

ENTRE LE CONSEIL MOHAWK DE KAHNAWÀKE (ci-après nommé « Kahnawake ») ET
LE BUREAU DU TRAVAIL DE KAHNAWÀKE
(ci-après nommé le « BTK ») ET LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (ci-après nommé le « Québec
»)

ET

LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (ci-après nommée la « CCQ »)
(ci-après ensemble nommés « les parties »)² PRÉAMBULE

ATTENDU QUE Kahnawake et le Québec ont signé une Déclaration de compréhension et de respect mutuel, datée du 10 juin 2009, laquelle prévoit la négociation d'ententes particulières dans un certain nombre de domaines ;

ATTENDU QUE Kahnawake et le Québec ont signé l'Entente en matière de travail entre le Conseil mohawk de Kahnawake et le gouvernement du Québec, approuvée par décret le 24 juillet 2014 (730-2014) (ci-après : « Entente en matière de travail »);

ATTENDU QUE Kahnawake et le Québec conviennent que leurs institutions respectives du domaine du travail (c'est-à-dire le Bureau du travail de Kahnawake « BTK », la Commission de développement économique de Kahnawake « CDEK », le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale « MTESS », la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail « CNESST », la Commission de la construction du Québec « CCQ » et la Régie du bâtiment du Québec « RBQ ») veulent collaborer dans la mise en œuvre de l'Entente en matière de travail et de la présente Entente;

ATTENDU QUE l'article 20.1 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (RLRQ, chapitre R-20) autorise Kahnawake et le Québec à mettre en œuvre toute entente conclue relativement à une matière visée par cette loi ;

ATTENDU QUE Kahnawake et le Québec se sont engagés, à l'article 10 de l'Entente en matière de travail, à faciliter l'intégration des travailleurs et des entrepreneurs de Kahnawake qui souhaitent participer à l'industrie de la construction en dehors du Territoire¹, conformément aux règles du Régime du Québec ;

ATTENDU QUE Kahnawake et le Québec ont signé, en 2017, l'Entente sur le développement économique et la création d'emplois entre le Québec et Kahnawake afin de favoriser le développement économique et l'emploi pour les Mohawks de Kahnawake, incluant les travailleurs souhaitant travailler en dehors du Territoire, et approuvée par le décret 1123-2016 du 21 décembre 2016 ;

ATTENDU QUE le Québec s'engage à prendre les mesures requises pour que les engagements de la CCQ mentionnés dans la présente Entente soient mis en œuvre ;

ATTENDU QUE le Québec s'engage à prendre les mesures nécessaires pour permettre à la CCQ de conclure indépendamment des ententes administratives avec le BTK ;

ATTENDU QUE les efforts d'intégration des travailleurs de Kahnawake à l'industrie de la construction en dehors du Territoire s'inscrivent également dans les efforts de mise en œuvre de l'Entente sur le développement économique et la création d'emplois entre le Québec et Kahnawake ;

1 L'Entente en matière de travail définit le Territoire comme « le territoire de Kahnawake et l'ensemble du pont Honoré-Mercier » et le Territoire de Kahnawake comme :

« 1° les terres incluses dans le périmètre de ce qui est connu sous le nom de réserve indienne de Kahnawake no 14 ;

2° le cas échéant :

- a) les terres ajoutées aux terres mentionnées au paragraphe 1°;
- b) les terres mises de côté à l'usage et au profit des Mohawks de Kahnawake visées par l'article 36 de la Loi sur les Indiens (Lois révisées du Canada (1985), chapitre I-5);
- c) les terres du domaine de l'État dont la gestion ou l'administration est confiée aux Mohawks de Kahnawake;
- d) après entente avec les communautés concernées, les terres incluses dans le périmètre de ce qui est connu sous le nom de réserve indienne de Doncaster no 17 et les terres qui y sont ajoutées. ».

ATTENDU QUE le BTK représente l'institution de Kahnawake dûment autorisée en matière de travail, et la CDEK celle dûment autorisée en développement de la main-d'œuvre et de l'entrepreneuriat.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT : INTERPRÉTATION

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente Entente.
2. La présente Entente est complémentaire à l'Entente en matière de travail.
3. Les définitions contenues à l'article 2 de l'Entente en matière de travail s'appliquent à la présente Entente.

OBJET DE L'ENTENTE

4. En accord avec l'article 10 de l'Entente en matière de travail, les parties travailleront conjointement au développement de mesures propres à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre de Kahnawake, en particulier des travailleurs qui souhaitent travailler en dehors du Territoire.

5. MESURES

Afin de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre de Kahnawake et en particulier des travailleurs qui souhaitent travailler en dehors du Territoire, les parties conviennent de développer, promouvoir et financer les mesures ci-après décrites, tant pour les travailleurs que pour les entrepreneurs enregistrés à la CCQ qui les embauchent.

Mesures à court terme :

Favoriser l'accès

6. Le Québec et la CCQ s'engagent à accepter que les travailleurs de Kahnawake soient admis à l'examen de qualification d'un métier de l'industrie de la construction du Québec s'ils ont travaillé les heures nécessaires, compte tenu des crédits de formation applicables et des heures d'apprentissage qui leur sont reconnus en vertu du quatrième paragraphe de l'article 15 du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (RLRQ, c. R-20, r. 8). Les heures travaillées reconnues par métier pour l'admission à l'examen de qualification et pour le classement en apprentissage seront attestées par voie de lettre officielle du BTK. La lettre portera l'entête officiel du BTK, sera signée par le gestionnaire du BTK responsable de la construction, de la certification et des salaires ou par le directeur du BTK, et contiendra les renseignements suivants :

- a) le nom, l'adresse et le numéro d'assurance sociale (NAS) du travailleur;
- b) le nom de l'employeur pour lequel le travailleur a effectué des heures de travail reconnues;
- c) les dates auxquelles le travailleur a travaillé pour l'employeur;
- d) les heures de travail reconnues au travailleur par métier et tâche. Favoriser l'accès aux activités de perfectionnement

7. Le Québec et la CCQ s'engagent à mettre en place des mesures visant le perfectionnement des travailleurs de Kahnawake qui ont accès au fonds de formation pour les travailleurs de l'industrie de la construction. Ces mesures comprennent le développement et l'offre de cours préparatoires et de mise à niveau avant les activités de 4 perfectionnements et les examens de qualification.

8. Les parties s'engagent à faciliter l'offre d'activités de perfectionnement de l'anglais dans des centres de formation à Kahnawake et à proximité.

Adapter les services et outils

9. Le Québec et la CCQ s'engagent à faciliter la mise à disposition de services et de documents en anglais pour les travailleurs et les entrepreneurs de Kahnawake inscrits à la CCQ, notamment :

- a) La traduction des communications envoyées aux travailleurs et aux entrepreneurs de Kahnawake ;
- b) L'accès à des activités de perfectionnement en anglais ou à un traducteur ;
- c) L'accès à un lecteur pour l'examen de qualification à certains métiers.

10. Le BTK et la CDEK favoriseront l'accès des travailleurs de Kahnawake à des cours de francisation adaptés aux métiers et occupations de la construction.

11. Les parties développeront des outils d'information et de promotion à l'intention des travailleurs de Kahnawake afin de faciliter leur compréhension des processus propres aux métiers et occupations de la construction du Régime du Québec.

Mesures à moyen et long terme :

Favoriser le référencement

12. Les parties s'engagent à identifier les solutions les plus pertinentes, y compris celles qui pourraient donner lieu à des modifications législatives ou réglementaires, afin de permettre au

BTK de référer les travailleurs de Kahnawake aux entrepreneurs situés hors du Territoire.

13. Les parties collaboreront afin de définir des mécanismes efficaces de référence des travailleurs de Kahnawake.

14. Les parties faciliteront l'accès du BTK aux entrepreneurs susceptibles d'embaucher des travailleurs de Kahnawake.

Favoriser la qualification, l'accès et le maintien en emploi14. Les parties s'engagent à rechercher les solutions les plus pertinentes, y compris celles qui pourraient donner lieu à des modifications réglementaires, afin de favoriser une plus grande inclusion des travailleurs de Kahnawake en matière de qualification, d'accès et du maintien en emploi, dont principalement :

- a) La qualification et l'accès à l'emploi pour les travailleurs qui n'ont pas de préalables scolaires ;
- b) L'accès des travailleurs de Kahnawake détenteurs d'un certificat de compétence aux activités de perfectionnement offertes par le régime québécois ;
- c) La promotion des métiers et des occupations de l'industrie de la construction auprès des diplômés de Kahnawake ;
- d) L'aide offerte aux travailleurs de Kahnawake qui choisissent le régime du Québec, embauchés par une entreprise enregistrée à la CCQ, afin qu'ils obtiennent le statut de travailleur préférentiel pour cet employeur ;
- e) L'aide offerte aux travailleurs de Kahnawake sans diplôme afin qu'ils obtiennent l'accès à l'industrie de la construction par l'ouverture de bassins de main-d'œuvre en dehors du Territoire.

15. En plus de l'engagement que contient l'article 8, et considérant la demande du marché du travail, le Québec s'engage à accorder une priorité à la formation en anglais des travailleurs de Kahnawake et à la reconnaissance de la formation offerte en dehors du Québec.

16. Le Québec s'engage à soutenir l'offre, par le BTK, de formations avancées en anglais afin de développer la qualification des travailleurs de Kahnawake.

17. Les parties s'engagent à mettre en place des mesures visant à favoriser des milieux de travail exempts de toute forme de discrimination à l'embauche et en emploi.

18. Les parties s'engagent à mettre en place des mesures de sensibilisation et de promotion visant à favoriser l'intégration des travailleurs de Kahnawake à l'industrie de la construction en dehors du Territoire

ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS ET CONFIDENTIALITÉ DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

19. Le BTK et la CCQ partageront l'information requise pour la mise en œuvre et l'application de la présente Entente. À cette fin, le BTK mettra sur pied et veillera à l'opération du système ARMS (Accountability and Resource Management System) ou d'un système similaire auquel la CCQ et la CDEK auront des droits d'accès. Les parties reconnaissent le caractère confidentiel de cette information et s'engagent à la traiter conformément aux dispositions de la Loi sur l'accès

aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

20. Les parties s'engagent à utiliser les renseignements transmis en vertu de la présente Entente pour les seules fins de la mise en œuvre et de l'application de la présente Entente.

COMITÉ DE LIAISON

21. Une fois que le Groupe de travail sur la mobilité de la main-d'œuvre aura transmis la version finale du plan de mise en œuvre de la présente Entente au Comité de liaison prévu à l'article 16 de l'Entente en matière de travail, conformément à l'article 29 de la présente Entente, toute question relative à la mise en œuvre, à l'interprétation et à l'application de la présente Entente sera soumise à ce Comité de liaison et assujettie à ses règles.

PORTÉE

22. Rien dans la présente Entente ou dans l'Entente en matière de travail ne doit être interprété comme modifiant les droits et obligations des employeurs et des travailleurs qui sont assujettis au Régime du Québec ou ne doit servir à interpréter les dispositions de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (RLRQ, chapitre R-20) applicables à ces personnes.

23. La présente Entente n'est pas un traité au sens de la Loi constitutionnelle de 1982 et ne doit être interprétée d'aucune façon comme ayant l'effet d'une abrogation, d'une dérogation, d'une négation ou d'une reconnaissance d'un droit ancestral, d'un droit issu de traité ou de tout autre droit et intérêt défendus par les Mohawks de Kahnawake.

MODIFICATIONS

24. Les parties peuvent, d'un commun accord, apporter des modifications à la présente Entente.

25. Comme seule formalité, pour être valides, ces modifications doivent être faites par écrit et signées par les parties ou leurs représentants dûment autorisés, à savoir, pour le Québec, le sous-ministre au MTESS, pour Kahnawake, le chef responsable du porte-folio « travail » et, pour la CCQ, la présidente-directrice générale.

26. Les parties conviennent que la CCQ et le BTK seront dorénavant, après la signature de la présente Entente, autorisés à conclure des ententes de nature administrative donnant suite et ayant pour but la mise en œuvre de la présente Entente.

RÉSILIATION

27. La présente Entente peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties par la transmission d'un avis écrit aux autres parties par tout moyen permettant de prouver sa réception. La résiliation prend effet six (6) mois suivant la date de réception de l'avis, à moins que les parties conviennent de résilier cette entente avant la fin de cette période de six (6) mois. Cette entente peut également être résiliée par l'entrée en vigueur d'une autre entente qui la remplace d'une manière explicite.

MISE EN ŒUVRE

28. Les parties s'engagent à œuvrer avec diligence à la mise en œuvre de la présente Entente. À cette fin, les parties conviennent de collaborer à l'élaboration d'un plan de mise en œuvre de la présente Entente dès sa signature, et d'amorcer sa mise en œuvre dès que possible. Ce plan devra prévoir les étapes et l'échéancier de mise en œuvre, de même que les mesures transitoires, le cas échéant.

29. Le Groupe de travail sur la mobilité de la main-d'œuvre, responsable de la mise en œuvre de l'article 10 de l'Entente en matière de travail, aura le mandat d'élaborer le plan de mise en œuvre de la présente Entente et de le transmettre au Comité de liaison.

30. Tel que mentionné dans l'Entente en matière de travail, le Comité de liaison aura le mandat d'assurer la mise en œuvre de la présente Entente, de favoriser un échange d'information entre les parties et, lorsque cela est pertinent, de formuler des avis et des recommandations.

De plus, le Comité de liaison aura le mandat de continuellement favoriser, assurer et surveiller l'interaction harmonieuse entre les deux régimes.

ENTRÉE EN VIGUEUR

31. Les dispositions de la présente Entente entreront en vigueur une fois celle-ci signée par les parties.

32. Les parties comprennent que certaines des dispositions de la présente Entente pourraient requérir des modifications législatives pour leur mise en œuvre. Si tel était le cas, le gouvernement du Québec s'engage à prendre les mesures requises à cette fin, incluant, le cas échéant, la présentation d'un projet de loi à l'Assemblée nationale, dans des délais raisonnables.

Annexe 2

Modification du ratio compagnon- apprentis : Favoriser le développement des compétences et l'obtention du statut de compagnon pour les travailleurs Premières Nations de la construction au Québec

Demande

Dans le cadre de l'accès à l'égalité, de la situation particulière du Québec et de la priorité d'embauche des Premières Nations, la CDRHPNQ et l'APNQL réitèrent une demande soit d'augmenter le ratio compagnon/apprentis à 1 pour 3 pour les apprentis Premières Nations du Québec travaillant pour les petits entrepreneurs (10 employés et -) ainsi que pour les coopératives de travailleurs Premières Nations.

Cette modification pourrait se faire par décret afin d'éviter les longs délais engendrés par une modification législative.

Objectifs

Objectif 1- Permettre, à un plus grand nombre de travailleurs inuit un accès aux chantiers de construction afin de développer et poursuivre le développement de leurs compétences de manière polyvalente par le biais des petits entrepreneurs ainsi que de la coopérative inuite de travailleurs de la construction.

Objectif 2- Permettre aux travailleurs de comptabiliser plus d'heures dans leur carnet dans le but d'être éligible aux examens de la Commission de la Construction du Québec (CCQ).

Objectif 3- Augmenter et prioriser la mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur du territoire.

Objectif 4- Favoriser la rétention sur les chantiers ainsi que le développement de l'économie local. À moyen terme, favoriser l'émergence de petits entrepreneurs locaux. Les donneurs d'ouvrage y sont sensibles mais l'offre de service est pratiquement inexistante.

Rationnel

Malgré plusieurs efforts au cours des dernières années, très peu de travailleurs inuit ont pu accumuler les heures nécessaires pour les examens. De plus, ceux qui ont accumulé plus d'heures l'ont fait chez des grands entrepreneurs avec peu de polyvalence dans les tâches ce qui restreint le développement des compétences.

Le ratio d'un apprenti pour un compagnon empêche toutes progressions notables. Ce ratio limite sérieusement l'accès des travailleurs Premières Nations aux chantiers de construction du Québec. Ce ratio exige que 50% des travailleurs de la construction viennent de l'extérieur, maintien ainsi la dépendance des communautés et empêche la priorité d'emploi pour les Premières Nations.

Le ratio actuel rend difficile l'accumulation d'heures pour favoriser la rétention des travailleurs Premières Nations sur les chantiers. Il faut un bassin suffisant de travailleurs pour créer un mouvement et parvenir

à une augmentation et une stabilité de l'emploi dans le milieu.

Les entrepreneurs qui engagent les travailleurs Premières Nations sont convaincus qu'une main-d'œuvre qualifiée résidant sur le territoire sera plus rentable que celle venant d'autres régions, et ce, sans compter le droit au travail des Premières Nations sur leur territoire. Depuis longtemps, particulièrement chez les gros entrepreneurs, il appert que les travailleurs Premières Nations de la construction sont engagés pour faire les emplois d'utilité ou qui ne demandent pas de connaissances particulières et, par conséquent, qui ne les préparent pas à devenir compagnon de leur métier. Ils sont condamnés à rester journalier sans en recevoir le salaire.

Malgré les douze principes directeurs inclus dans la *Démarche collaborative pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit dans l'industrie de la construction* de 2022, aucune ne réfère au ratio compagnon/apprenti. Pendant ce temps, le programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024 a favorisé des mesures énergiques dont une modification du ratio 1 pour 2 pour les femmes apprentis du Québec. Depuis, pour la charpenterie-menuiserie seulement, leur nombre est passé de 316 en 2016 à 1,168 en 2021 soit une augmentation de 370%.

La situation des travailleurs Premières Nations est catastrophique. L'accès à l'égalité en emploi commande une modification de ratio supérieure à celle des femmes du Québec afin d'intégrer plus rapidement des travailleurs dans l'industrie.