

**NÉGOCIATIONS SUR LA MISE EN OEUVRE
DE LA C.B.J.N.Q.**

MÉMOIRE

NO. 4

EMPLOI ET FORMATION

&

INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Ce Mémoire est soumis sous réserve de toute autre réclamation
possible de la Société Makivik et des Inuits du Nunavik

Présenté par
la Société Makivik
au nom des
Inuit du Nunavik

Juillet 1992

TABLE DES MATIERES

EMPLOI & FORMATION

1ère partie

HISTORIQUE.....	Page 1
SITUATION ACTUELLE.....	Page 1
1. Administration Régionale Kativik.....	Page 2
2. La Commission Scolaire Kativik (Éducation des adultes).....	Page 2
3. Emploi et Immigration Canada.....	Page 2
4. Commission de la Formation Professionnelle (CFP).....	Page 2
5. MMSRFP.....	Page 3
6. Commission de la Construction du Québec (CCQ).....	Page 3
7. Illivik Inc.	Page 3
8. Conseil Régional de Développement Kativik (CRDK).....	Page 3
9. Santé et Bien-être Social Canada.....	Page 4
10. Kativik Regional Employment and Training Committee (KRETC).....	Page 4
ENTENTE DE TRANSFERT EIC-ARK.....	Page 5
1. Des programmes adaptés pour la région.....	Page 5
2. Regroupement de tous les programmes.....	Page 6
3. Flexibilité.....	Page 6
TRANSFERT CFP.....	Page 7
1. Pouvoir de décision et autonomie régionale.....	Page 7
2. Flexibilité dans l'administration des fonds.....	Page 8
3. Adaptation de programmes existants.....	Page 9
4. Entente Canada-Québec sur la formation.....	Page 10
5. Logement.....	Page 11
6. Accès aux autres enveloppes régionales.....	Page 11
7. Fonds pour des besoins spéciaux de formation	Page 11
TRANSFERT DES CENTRES TRAVAIL-QUEBEC.....	Page 13
1. Aide sociale.....	Page 13
2. Programmes d'employabilité.....	Page 14
SOLUTION GLOBALE PROPOSEE: Réseau intégré d'emploi et de formation.....	Page 15

ANNEXES

- Annexe "A" Historique sur le dossier de la formation professionnelle au nord de 1984 à 1987
 Historique des programmes fédéraux de 1980 à 1988
- Annexe "B" Dispositions pertinentes de la CBJNQ
- Annexe "C" Extraits pertinents de l'énoncé de politique intitulé
 "Partenaires pour un Québec compétent et compétitif"
- Annexe "D" Proposition pour l'opération du transfert des responsabilités d'emploi et de formation à l'ARK et
 Résolution de l'ARK concernant la création d'une Commission d'emploi et de formation Kativik
- Annexe "E" Estimation budgétaire opérationnelle du transfert des responsabilités CFP et MMSR (CTQ) ainsi que de l'opération de la Commission
- Annexe "F" Organigramme de la structure opérationnelle de l'emploi et la formation Nunavik

INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

2e partie

Historique.....	1
Transformations sociales et économiques dans la région Nunavik et démarches initiales	1
Evolution de la situation et initiatives particulières.....	2
Représentations à la Commission permanente de l'économie et du travail et Comité interministériel.....	4
Formation de la main-d'oeuvre et situation actuelle.....	9
Le placement dans l'industrie de la construction au Nunavik.....	12
Le découpage régional en matière de placement dans les métiers de la construction.....	12
Solutions proposées.....	17
Qualification des Inuits dans les métiers de la construction.....	20
Accès à l'apprentissage et conservation du status d'apprentis.....	20
Ratio actuel compagnons-apprentis et projets pilotes.....	21
Evaluation de l'apprentissage et des compétences.....	21
Solutions proposées.....	23
Sommaire des Solutions proposées.....	25
Modification aux règlements du placement dans les métiers de la construction.....	25
Modification aux règlements sur l'émission des certificats de compétence	25
Modification aux règlements régissant la qualification dans les métiers de la construction.....	25
Processus de concertation des intervenants dans le domaine de la construction.....	26

ANNEXES

- ANNEXE 1** Lettre adressée par La Fédération Coopérative du Nouveau-Québec au Ministre du travail et de la main d'oeuvre, M. Pierre Marc Johnson, en date du 11 juillet 1979;
- ANNEXE 2** Rapport du Comité interministériel relatif aux dépositions des représentants autochtones à la Commission permanente de l'économie et du travail;
- ANNEXE 3** Règlement provincial sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction à jour au 21 novembre 1989;
- ANNEXE 4** Règlement sur la délivrance des certificats de compétence de la Commission de la construction du Québec, Novembre 1989;
- ANNEXE 5** Règlement sur la formation et qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction, mars 1989.

EMPLOI ET FORMATION

TABLE DES MATIERES

EMPLOI & FORMATION

HISTORIQUE.....	Page 1
SITUATION ACTUELLE.....	Page 1
1. Administration Régionale Kativik.....	Page 2
2. La Commission Scolaire Kativik (Éducation des adultes).....	Page 2
3. Emploi et Immigration Canada.....	Page 2
4. Commission de la Formation Professionnelle (CFP).....	Page 2
5. MMSRFP.....	Page 3
6. Commission de la Construction du Québec (CCQ).....	Page 3
7. Illivik Inc.	Page 3
8. Conseil Régional de Développement Kativik (CRDK).....	Page 3
9. Santé et Bien-être Social Canada.....	Page 4
10. Kativik Regional Employment and Training Committee (KRETC).....	Page 4
ENTENTE DE TRANSFERT EIC-ARK.....	Page 5
1. Des programmes adaptés pour la région.....	Page 5
2. Regroupement de tous les programmes.....	Page 6
3. Flexibilité.....	Page 6
TRANSFERT CFP.....	Page 7
1. Pouvoir de décision et autonomie régionale.....	Page 7
2. Flexibilité dans l'administration des fonds.....	Page 8
3. Adaptation de programmes existants.....	Page 9
4. Entente Canada-Québec sur la formation.....	Page 10
5. Logement.....	Page 11
6. Accès aux autres enveloppes régionales.....	Page 11
7. Fonds pour des besoins spéciaux de formation	Page 11
TRANSFERT DES CENTRES TRAVAIL-QUEBEC.....	Page 13
1. Aide sociale.....	Page 13
2. Programmes d'employabilité.....	Page 14
SOLUTION GLOBALE PROPOSEE: Réseau intégré d'emploi et de formation.....	Page 15

ANNEXES

- Annexe "A" Historique sur le dossier de la formation professionnelle au nord de 1984 à 1987
Historique des programmes fédéraux de 1980 à 1988
- Annexe "B" Dispositions pertinentes de la CBJNQ
- Annexe "C" Extraits pertinents de l'énoncé de politique intitulé
"Partenaires pour un Québec compétent et compétitif"
- Annexe "D" Proposition pour l'opération du transfert des responsabilités
d'emploi et de formation à l'ARK et
Résolution de l'ARK concernant la création d'une Commission
d'emploi et de formation Kativik
- Annexe "E" Estimation budgétaire opérationnelle du transfert des respon-
sabilités CFP et MMSR (CTQ) ainsi que de l'opération de la
Commission
- Annexe "F" Organigramme de la structure opérationnelle de l'emploi
et la formation Nunavik

HISTORIQUE

En avril 1984, l'Administration régionale Kativik (ARK) faisait une demande au Ministère de la main d'oeuvre et de la sécurité du revenu et de la formation professionnelle (MMSRFP) afin que Nunavik soit reconnu comme une région distincte en créant une Commission de l'emploi et de la formation Kativik qui nous aurait aidé à résoudre les problèmes spécifiques à notre région.

A ce moment-là, le MMSRFP venait de rendre publique sa politique sur l'éducation permanente en collaboration avec le Ministère de l'Education et le Conseil du statut de la femme. Les objectifs visés par cette politique étaient sensiblement les mêmes que ceux que l'ARK se donnait à l'époque.

Malheureusement, malgré d'innombrables tentatives de notre part nous n'avons pu obtenir la prise en charge de la formation professionnelle. Alors, en 1987, nous avons signé un contrat de service avec la Commission de la formation professionnelle (CFP) de Québec, laquelle a été désignée comme responsable de notre région. Le pouvoir de décision et les budgets sont cependant toujours contrôlés de Québec et par Québec et nous devons renégocier ce contrat année après année. On nous avait assuré à l'époque que ce contrat ne durerait que deux ans, le temps de finaliser les modalités de transfert à l'ARK des responsabilités pertinentes en matière de formation professionnelle.

Vous trouverez en annexe "A", deux historiques concernant le dossier de la formation professionnelle au Nunavik de 1984 à 1987, année où nous avons signé la première entente avec la CFP. Le premier document décrit les relations entre le gouvernement du Québec et la région Kativik. Le deuxième historique concerne les programmes fédéraux de 1980 à 1988 dont les problèmes sont souvent liés à l'entente Canada-Québec.

SITUATION ACTUELLE

Depuis la signature de la Convention de la Baie James et du nord québécois (CBJNQ) et la création des organismes régionaux chargés d'en mettre en application les différentes mesures, plusieurs initiatives touchant l'emploi et la formation ont été mises en place dans la région. Ces initiatives avaient comme but commun la prise en charge régionale des développements en emploi et formation tel que prévue dans le texte et l'esprit de la CBJNQ au Chapitre 29.

Cependant, 15 ans plus tard, il faut admettre qu'il existe toujours une multitude d'intervenants en emploi et formation, dont les rôles, programmes et responsabilités se recourent trop souvent.

1. Administration régionale Kativik

L'ARK coordonne, via son service de l'emploi et de la formation, certains services et programmes d'emploi tant fédéraux que provinciaux. Des ententes de contribution avec le MMSRFP, la CFP, Emploi et Immigration Canada (EIC) et Iivvik (une société à but non-lucratif créée conjointement par les organismes régionaux) permettent de maintenir une équipe de 8 personnes et d'exécuter sur le territoire certains mandats de ces organismes. Cette situation laisse des champs inoccupés et certaines zones grises du fait que le pouvoir de décision reste toujours à Québec ou à Montréal et que les mandats recoupent parfois ceux des organismes payeurs.

2. La commission scolaire Kativik (Education des adultes)

Le Service de l'éducation des adultes est responsable de l'organisation des cours de formation professionnelle. Certains cours sont payés par le Ministère de l'Éducation (MEQ), d'autres par EIC et d'autres encore par la CFP. Via son contrat avec la CFP, l'ARK est responsable de l'identification des besoins de formation, puis de leur transmission au Service de l'éducation des adultes et du suivi de certains programmes.

3. Emploi et Immigration Canada

Les questions d'assurance-chômage sont réglées par le Centre d'emploi du Canada (CEC) Olympique à Montréal.

4. Commission de la Formation Professionnelle (CFP)

Notre région est rattachée à celle de Québec. Tel que mentionné, l'ARK gère certaines activités de la CFP sous contrat de service annuel pour les programmes de Formation sur mesure et de Recyclage et Perfectionnement. Les décisions financières et les liaisons avec EIC et la Commission Scolaire Kativik pour les paiements sont toutes faites par le bureau de Québec.

5. MMSRFP

Ce Ministère est principalement représenté sur le territoire par les 2 Centres Travail Québec (CTQ) de Kuujuaq et Kuujuarapik et de représentants locaux dans la plupart des communautés. Les CTQ s'occupent de l'aide sociale, de certains programmes d'amélioration de l'employabilité et de tenir les dossiers des employés de la construction pour la Commission de construction du Québec (CCQ). Les CTQ relèvent du bureau régional de l'Abitibi.

Via une entente de services annuelle avec le MMSR, l'ARK peut maintenir deux personnes dans ses locaux: un chef de département et un conseiller en emploi. Cette entente relève du bureau du Coordonnateur aux affaires autochtones du MMSR à Québec.

Le MMSR est également responsable de la Qualification professionnelle dans l'industrie de la construction.

6. Commission de la construction du Québec (CCQ)

Notre région, contre toute logique, est divisée en deux et rattachée pour l'Ungava à celle de Sept-Iles et pour l'Hudson à celle de Val-d'Or. La CCQ est responsable du respect du Décret de la construction, notamment de l'émission des carnets d'apprentis, de l'application des ratios et du respect des normes salariales etc...

7. Ilivvik Inc.

Ilivvik est une société à but non-lucratif créée par les organismes régionaux pour gérer des fonds de formation provenant du Ministère des Affaires Indiennes et du Nord Canada. Ces fonds annuels servent à couvrir certains besoins particuliers qui ne peuvent être financés par d'autres programmes. L'administration de la société est assumée par la Commission scolaire Kativik et la coordination par l'ARK.

8. Conseil régional de développement Kativik (CRDK)

Via les Affaires Indiennes, le CRDK, tout comme Ilivvik, reçoit des fonds servant également à des fins de formation. Ces fonds servent à maintenir des représentants locaux dans trois communautés.

9. Santé et Bien-être social Canada

Ce ministère finance un programme d'aide pour les autochtones désireux d'oeuvrer dans des carrières du domaine de la santé (*Indian and Inuit Health Careers Program*)

10. Kativik Regional Employment and Training Committee (KRETC)

Pour essayer de donner un peu de direction à ces multiples initiatives, les principales organisations régionales concernées par l'emploi et la formation ont mis sur pied ce comité informel qui, depuis plus de 8 ans, coordonne les efforts de chacun. On y retrouve des représentants de l'Administration régionale Kativik, de Makivik, du Conseil régional de la santé et des services sociaux Kativik, de la Fédération des Coopératives du Nouveau-Québec, du Conseil régional de développement Kativik, du Fonds d'investissement Kativik, de la Commission scolaire Kativik et de l'Institut culturel Avataq.

A ce portrait déjà chargé, il serait possible d'ajouter d'autres intervenants tels le Ministère des Affaires Sociales pour la formation dans le réseau de la santé et des services sociaux, le Ministère des affaires municipales (MAM) pour la formation dans les municipalités, des entreprises comme Falconbridge Mines, laquelle société travaille à élaborer un Plan de développement des ressources humaines pour ses opérations à Kattinik (Raglan), et Hydro-Québec pour les besoins de son projet de Grande-Baleine.

A ce constat, nous pouvons encore ajouter qu'après 12 ans de négociations, la région continue d'importer une bonne partie de sa main-d'oeuvre du sud alors que de nombreux Inuit sont sans emploi. Une enquête menée par l'ARK en 1991 montre que 42% des emplois sont encore occupés par des autochtones. Les programmes de formation ne sont souvent pas adaptés au contexte régional et n'atteignent pas les objectifs fixés. Plusieurs sont sous-utilisés ou simplement ignorés par les employeurs. Le nombre de jeunes en âge de travailler croissant beaucoup plus rapidement que la création d'emploi, nous pouvons affirmer que le statut quo garantit une détérioration certaine d'une situation déjà considérée comme critique.

ENTENTE DE TRANSFERT EIC-ARK

1. Des programmes adaptés à la région

a) Problème

Dans la panoplie des programmes fédéraux, plusieurs ne s'appliquent pas aux besoins régionaux, même en assouplissant leurs critères: Travail partagé, service d'aide à l'adaptation de l'industrie et de l'aide pour l'adaptation au marché du travail. Le programme de Développement des Collectivités sera considéré à part puisqu'il relève d'une direction complètement indépendante et sera éventuellement géré par le Conseil régional de développement Kativik.

Nous utiliserons les programmes:

Amélioration de l'employabilité:

Projets de formation
Perspectives d'emploi
Initiatives jeunesse
Projets généraux
Achat de formation et soutien
du revenu
Aide à l'exécution

Adaptation au marché du travail:

Planification des ress. humaines
Formation en milieu de travail

Le programme formation en milieu de travail (option recyclage et option formation en milieu de travail), ne peut être présentement utilisé que par les organismes ou entreprises qui comptent plus de 200 employés... Aucun des employeurs du territoire ne répond à ce critère qui est fixé par le gouvernement provincial dans le cadre de l'Entente Canada-Québec sur la formation professionnelle.

b) Solution proposée

Dans l'entente EIC-ARK, nous bénéficions d'une certaine souplesse dans l'application des critères. Par contre, il faudra négocier en cours d'entente la possibilité de créer nos propres programmes de formation et d'emploi. Ce pouvoir devrait éventuellement être reconnu dans la loi Kativik. La possibilité de créer de nouveaux

programmes est prévue à l'article 29.0.34 de la CBJNQ, lequel est cité à l'annexe "C".

Le gouvernement québécois devra donc assouplir le critère de 200 employés et plus pour la région Nunavik de façon à ce que le programme formation en milieu de travail puisse y être utilisé.

2. Regroupement de tous les programmes

a) Problèmes

L'entente EIC-ARK exclut les programmes Innovation et Développement des collectivités et les nouveaux programmes comprenant des fonds d'assurance-chômage, diminuant ainsi sensiblement les efforts de concertation régionale.

Présentement, des pourparlers ont lieu entre EIC et le CRDK en ce qui concerne la mise en place du programme de développement des collectivités dans la région. Nous croyons que le budget relié à ce projet devrait aussi être décentralisé en faveur de l'ARK afin de concerter nos efforts de développement et de permettre une utilisation maximale des ressources en évitant les dédoublements.

b) Solution proposée

Durant la mise en oeuvre de l'entente, il faudra s'assurer que ces programmes soient progressivement transférés à l'ARK. Pendant la même période l'ARK fera des représentations auprès d'EIC pour que les fonds du programme Développement des collectivités lui soient transférés.

3. Flexibilité

a) Problème

Dans l'entente EIC-ARK, nous jouissons d'une certaine flexibilité financière à l'intérieur de l'enveloppe "Programmes" et de l'enveloppe "Opérations" respectivement mais pas de l'une à l'autre. Dans l'optique d'une intégration de tous les services tant fédéraux que québécois, cette contrainte peut s'avérer lourde au niveau de la gestion et du suivi des fonds.

De plus, nous devons administrer deux ententes: une sur les services et une autre sur les programmes.

b) Solution proposée

Il nous faut la flexibilité nécessaire en faisant reconnaître le principe d'une enveloppe unique que nous pourrions amalgamer avec celle provenant du Québec. Cette façon de faire nous permettra de mieux orienter les fonds, de faire face à des besoins non prévus et de minimiser les rapports de toutes sortes à soumettre aux gouvernements. Il faudra également regrouper les deux ententes en une seule.

Avec ces différentes améliorations à l'entente EIC-ARK, nous pensons couvrir l'ensemble des exigences qui nous permettraient de mettre progressivement en place notre réseau régional basé sur le principe d'un financement centralisé plutôt que d'ententes à la pièce qui compliquent la gestion et la prestation des services et des programmes.

TRANSFERT MMSRFP

1. Pouvoir de décision et autonomie régionale

a) Problème

Comme notre région est arbitrairement reliée et soumise à celle de Québec, il nous est difficile d'établir nos propres priorités en matière de formation professionnelle et d'y associer les principaux partenaires du Nunavik comme le font les autres régions du Québec possédant leur propre CFP. De plus, nous n'avons aucun budget qui nous permettrait de faire fonctionner une telle structure régionale. Enfin les fonds de programmes transigent tous par le bureau de Québec, où les décisions sont prises.

Les changements qui seront apportés par les nouvelles structures des Sociétés de développement de la main-d'oeuvre ne répondent pas non plus aux besoins de notre région. Il est impensable d'appliquer cette structure dans une région où trois emplois sur quatre se retrouvent dans le secteur public. De plus, le Nunavik ne possède aucune association syndicale régionale. Enfin, plusieurs des mandats dont seraient responsable les sociétés régionales sont déjà assumés par l'ARK.

b) Solution proposée

Nous désirons obtenir le statut de région autonome pour le Nunavik. Ceci nécessite des changements à la loi régissant les CFP ou les Sociétés de développement de la main-d'oeuvre. A cette fin, il nous faut une structure régionale qui ne soit pas sujette aux mêmes conditions que celles des autres régions du Québec. En effet, il n'est pas réaliste d'envisager une structure basée sur des secteurs industriels inexistant dans notre région.

Il s'agit plutôt de réunir les principaux employeurs régionaux comme cela se fait présentement au KRETC. Ceci nécessitera un amendement à la loi Kativik permettant à l'ARK de créer une telle structure.

Nous devons également obtenir les budgets nécessaires pour l'opération de cette structure régionale. Enfin, nous devons obtenir le transfert des fonds des programmes qui transigent présentement par le bureau de Québec, ainsi que les ressources humaines et matérielles afférentes.

Cette solution est élaborée plus en détails sous la section "Solution proposée: Réseau intégré d'emploi et de formation".

2. Flexibilité dans l'administration des fonds

a) Problème

Nous n'avons pas suffisamment de flexibilité dans la façon de dépenser les sommes reliées aux programmes et aux ressources sous l'égide de la CFP de Québec.

b) Solution proposée

Il nous faut obtenir la même flexibilité que celle de l'entente avec EIC en ce qui a trait à l'administration des sommes qui seront transférées à l'ARK de façon à pouvoir gérer des programmes qui cadrent avec nos objectifs régionaux de développement. Le texte de l'entente devra comporter des stipulations claires à cet effet.

3. Adaptation de programmes

a) Problème

Nous analyserons les quatre programmes proposés dans l'énoncé de politique "Partenaires pour un Québec compétent et compétitif". Le lecteur pourra se référer à la partie Transfert des CTQ, volet Adaptation et flexibilité des programmes, afin de faciliter sa compréhension globale des programmes. Voir à cet effet, l'annexe "D" qui reproduit les parties pertinentes de l'énoncé.

A. Programme de développement des ressources humaines en entreprise

Ce programme nous sera difficilement applicable, un peu comme l'actuel programme fédéral d'Acquisition de compétences que l'on utilise jamais. Ce programme répond à des besoins spécifiques de l'entreprise québécoise que l'on ne retrouve pas au Nunavik. Dépendant des critères qui seront élaborés, ce programme ne pourrait servir qu'un nombre fort restreint d'employeurs.

B. Programme d'aide aux personnes licenciées

Le programme ne s'est jamais appliqué à la région car nous n'avons pas connu de licenciement collectif d'employés. Le critère du nombre d'emplois visés sera déterminant.

C. Programme d'intervention individuelle en développement de la main-d'oeuvre

Ce programme ressemble à l'actuel programme fédéral "Pénurie de main-d'oeuvre". Dépendant des critères qui seront élaborés, il sera peut-être utilisable à une échelle un peu plus large que le programme de développement des ressources humaines.

D. Programme d'aide aux organismes du milieu

Les communautés du Nunavik seront reconnus sous peu par le gouvernement fédéral comme collectivités désignées dans le cadre du programme de développement des collectivités. Le KRETC travaillant déjà depuis plusieurs années avec tous les organismes du milieu, ce programme ne sera pas utile à la majorité des organismes locaux et régionaux.

b) Solution proposée

Etant donné que notre marge de manoeuvre est très mince et limitée, nous devons avoir la possibilité de créer nos propres programmes et d'identifier des critères régionaux. Ce pouvoir devrait être reconnu dans la loi Kativik. La possibilité de créer de nouveaux programmes est prévue à l'article 29.0.34 de la CBJNQ.

Nous avons besoin de mesures qui puissent répondre à des besoins individuels de formation. Nous pensons ici à des mesures permettant le jumelage de travailleurs blancs et inuit.

Nous voulons être consulté sur l'élaboration et la détermination des critères d'admissibilité des programmes afin de nous assurer qu'ils soient adaptés pour le Nunavik.

4. Entente Canada-Québec sur la formation

a) Problème

Cette entente nous pénalise, par exemple, dans l'utilisation de certains programmes fédéraux comme "Acquisition de compétences" réservé aux entreprises de plus de 200 employés.

b) Solution proposée

Il faudrait exempter notre région de l'application de cette entente fédérale-provinciale sur la formation ou à tout le moins prévoir une clause dérogatoire lorsque les conditions de l'entente ne peuvent s'appliquer sur le territoire.

5. Logement

a) Problème

Tous les transferts envisagés aux présentes vont créer des emplois nouveaux au Nunavik, lesquels devront, au début du moins, être occupés par des employés de l'extérieur. Les logements étant une denrée rare, il faut tout de suite en prévoir la construction en nombre suffisant.

b) Solution proposée

Le gouvernement, probablement le MAM, devrait débloquer les fonds nécessaires pour que l'ARK puisse amorcer un programme de construction de logements pour les nouveaux employés dès cette année.

6. Accès aux autres enveloppes régionales

Nous devons nous assurer que malgré le transfert, nous pourrions toujours au besoin, avoir accès aux fonds non utilisés des autres régions en cours d'année. Notre enveloppe budgétaire ne devrait pas être fermée.

7. Fonds pour des besoins spéciaux de formation

a) Problème

Il arrive que des besoins spéciaux soient identifiés dans certains secteurs. Nous pensons ici à la formation dans le réseau de la santé ou des municipalités qui nécessitent des sommes importantes non

prévues dans les enveloppes régulières. Nous pensons au Plan de développement des ressources humaines pour les municipalités qui est présentement en cours d'établissement et à la formation des infirmières auxiliaires. Ces besoins spéciaux nécessitent des apports de fonds importants et non prévus.

b) Solution proposée

L'entente devra prévoir ce genre de besoins et nous donner accès à des fonds spéciaux additionnels lorsque requis. Ces fonds pourraient transiger par l'ARK sur des enveloppes particulières.

TRANSFERT DES CENTRES TRAVAIL-QUEBEC

Le transfert des CTQ est une question cruciale si nous voulons éviter le dédoublement des services et si nous désirons que les actions prises soient coordonnées et efficaces. La rationalisation des coûts est également importante dans ce processus et nous pourrions faire plus avec les mêmes budgets qui sont actuellement octroyés au maintien des CTQ sur notre territoire.

1. Aide sociale

a) Problème

Le service de l'aide sociale administre présentement certains programmes d'employabilité par l'intermédiaire des CTQ. Or cette pratique empêche une coordination globale dans ce secteur.

Si le gouvernement du Québec continuait d'appliquer cette politique, il irait à l'encontre de l'établissement au Nunavik d'un guichet unique, ce qu'il préconise par ailleurs clairement dans sa nouvelle politique.

b) Solution proposée

Nous voulons rapatrier tous les mandats administrés par les CTQ, y compris les services aux clients de l'aide sociale, les services aux employeurs, l'administration des programmes d'employabilité et la gestion de la qualification et de l'apprentissage dans le secteur de la construction, ainsi que toutes les ressources humaines et matérielles nécessaires à l'exécution de ces mandats. Nos agents locaux pourront informer les clients, recueillir les informations nécessaires afin de statuer sur l'éligibilité des clients et gérer leur participation aux différents programmes. A cette fin, une entente est souhaitable avec le MMSR pour statuer localement sur l'éligibilité des candidats à la Sécurité du Revenu. Une fois l'éligibilité établie, notre personnel en place s'occuperait de l'administration de chaque dossier. Les déboursés d'argent pourraient être fait directement par Québec.

2. Programmes d'employabilité

a) Problème

Ces programmes et leur financement ne sont affectés qu'aux clients de l'aide sociale ce qui nous cause des problèmes. Nous avons de grands besoins au niveau du développement des ressources humaines mais à cause d'un bassin de population très restreint, nous ne pouvons recruter des groupes entiers provenant des clientèles d'aide sociale. Ceci limite notre accès aux budgets et ne nous permet pas d'aider une clientèle spécifique qui risque elle de se retrouver éventuellement sur l'aide sociale. Nous avons le même problème avec les fonds de l'assurance-chômage dans les programmes fédéraux.

Nous pouvons conclure que les programmes proposés par la nouvelle politique du MMSR et les programmes d'employabilité ne sont pas bien adaptés pour notre région et que les ressources financières dont nous avons tant besoin convergent plutôt vers des régions qui peuvent utiliser des budgets en oeuvrant à l'intérieur des objectifs des programmes.

b) Solution proposée

Ces programmes devront être transférés à l'ARK afin de pouvoir mettre sur pied notre guichet unique et de pouvoir élaborer des plans d'action individuels pour chacun de nos clients.

Encore une fois, nous devons obtenir la latitude de modifier les programmes afin qu'ils soient adaptés à nos besoins et de créer nos propres programmes. Tous les programmes devront être rationalisés sous le même chapeau afin de coordonner et de maximiser le développement des ressources humaines de la région. Les enveloppes budgétaires devront être amalgamées plutôt que fractionnées en fonction de clientèles spécifiques.

SOLUTION GLOBALE PROPOSEE: **RESEAU INTEGRE D'EMPLOI ET DE FORMATION**

Il y a trop d'organismes intervenant sur le territoire pour assurer une direction efficace dans le développement de nos ressources humaines. Cette situation cause des chevauchements de responsabilités et des dépenses inutiles.

C'est dans le but de rationaliser ce réseau et de créer un seul réseau régional intégré en emploi et formation que l'ARK et le KRETC ont travaillé ces dernières années: rapatrier dans la région la prise de décision et les budgets, et regrouper le tout sous un seul chapeau régional. Les ententes de services avec EIC, la CFP et le MMSR ont été une solution temporaire mais cela ne saurait satisfaire les besoins de la population et des organismes régionaux.

Ce réseau régional intégré aura comme avantages:

- De permettre la coordination des programmes de formation en favorisant des plans d'actions individuels et collectifs complets
- De faire un meilleur usage des fonds actuellement disponibles
- D'éliminer la confusion parmi la population et les employeurs dans les services et les programmes
- D'intégrer les différents programmes d'éducation, de formation et d'emploi permettant ainsi de mieux former les Inuit pour les emplois qui sont et seront disponibles localement.
- D'éliminer progressivement les barrières d'accès à l'emploi.
- De rendre les programmes accessibles pour la population locale et d'accroître ainsi la stabilité économique.
- De permettre à la population d'être desservie par des personnes qui ont non seulement les connaissances académiques requises mais qui partagent les mêmes valeurs culturelles et sociales que la clientèle à desservir.

Le processus de négociation amorcé avec le gouvernement fédéral il y a quelques années et qui débute avec le gouvernement du Québec vise justement à donner aux organismes régionaux les outils nécessaires pour implanter de façon concrète les responsabilités qui leur ont été confiées par la CBJNQ.

Les éléments clés pour notre succès sont la coordination, la flexibilité, l'adaptabilité et la décentralisation des programmes et du pouvoir décisionnel.

L'ARK a ainsi adopté une résolution (Annexe D) visant la création d'une Commission d'emploi et de formation Kativik. Les différents facteurs qui motivent notre décision ainsi que la structure que prendra cette commission vous sont aussi présentés clairement dans la même annexe.

Etant donné que cette structure implique des engagements de la part du gouvernement provincial, nous avons inséré à l'annexe "E" le détail budgétaire des opérations pour notre territoire. L'annexe "F" indique l'organigramme qui sera utilisé par l'ARK pour l'implantation de cette nouvelle structure.

ANNEXE A

HISTORIQUE CONCERNANT LE DOSSIER QUÉBÉCOIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU NORD

Intervenants:

Gouvernementaux

Mme Pauline Marois, MMSR
 Mme Michèle Jean, MMSR
 M. Eric Gourdeau, SAGMAI
 M. Robert Despaties, MEQ
 Mme, Martyne Michaud, SAGMAI
 M. Valois Malenfant, CFP Québec
 M. Pierre Sarrault, MMSR
 M. Yvon Deshaies, MMSR

Régionaux

M. Josepi Keleutak, ARK
 M. Marc Voinson, ARK
 Mme. Solange Loiselle, ARK

Date	Lettre (à/de)	Contenu
7-2-84	Mme Marois/M. Keleutak	Collaboration demandée pour résoudre les problèmes reliés à la formation professionnelle
9-3-84	Mme. Marois/M. Keleutak	information et document complémentaire à la lettre du 7-2-84, demande d'une rencontre
10-4-84	Mm. Marois/M. Voinson	Seconde relance et proposition de solution (Commission de l'emploi de la formation Kativik)
10-4-84	M. Gourdeau/M. Voinson	Demande d'appui du SAGMAI auprès de Mme Marois
14-6-84	Mme Marois/M. Keleutak	Résolution de l'ARK sur la création d'une commission

N.B. D'autres résolutions sont soumises par les municipalités et les organismes régionaux.

8-8-84	Mémoire présenté à la Commission Parlementaire de l'économie et du travail "La main-d'oeuvre inuit et L'industrie de la construction dans la construction dans la région Kativik"	
17-10-84	Mme. Jean/M. Voinsion	Relance et suggestion de points à discuter lors d'une prochaine rencontre
23-10-84	Réunion du Comité interministériel relatif aux dépositions des représentants autochtones à la Commission permanente de l'économie du travail	
16-11-84	Mme. Marois/M. Keleutak	Protestation concernant certaines actions de la CFP Québec dans le territoire inuit à l'insu des organismes du milieu
16-11-84	Mme. Jean/M. Keleutak	idem
30-11-84	Présentation du mémoire du Comité interministériel	
13-2-85	M. Keleutak/Mme. Marois	Allusion à la lettre du 16-11-84 confirmation que le comité interministériel demeure et que la coordination est confiée au SAGMAI
13-3-85	M. Gourdeau/M. Keleutak	Demande d'une réunion avec le comité interministériel
24-4-85	M. Gourdeau/Mme. Loiselle	Demande d'une confirmation de date prévue à une réunion antérieure pour une rencontre avec le comité interministériel
10-5-85	M. Despaties/Mme Loiselle	Explication des mandats de l'ARK et demande de consultation pour les changements à venir
24-5-85	Mme Michaud/Mme Loiselle	Information sur les intervenants qui pourraient siéger au comité interministériel
4-7-85	M. Keleutak/Mme Michaud	Information selon laquelle le dossier lui a été transmis par M. Gourdeau

31-7-85	M. Gourdeau/Mme Loïselle	Rappel sur les propositions de l'ARK et sur la réunion
28-8-85	Mme Loïselle/Mme Michaud	Confirmation d'une réunion le 10 septembre 1985
9-9-85	Mme Loïselle/Mme Michaud	Avis que la réunion prévue le 10 septembre est reportée à cause de l'absence de Mme Jean
24-9-85	Réunion d'intervenants qui ne représentent pas le comité inter-interministériel. Proposition de M. Gourdeau aux organisations régionales. Finalement M. Gourdeau accepte la proposition des autochtones. Absence de Mme Jean pour qui la réunion avait pourtant été remise.	
3-10-85	Rencontre entre M. Deshaies et Mme Loïselle pour déterminer de quelle façon s'effectuera le transfert des pouvoirs entre la CFP Québec et l'ARK d'ici deux ans. Après une discussion, l'ARK et le MMSR ne s'entendent pas. Le MMSR veut créer une CFP pour toute la région du Nouveau-Québec, ce qui avait été rejeté lors de la réunion du 24-09-85.	
24-10-85	Mrs Jean/Mme Loïselle	Demande d'une rencontre avec MMSR et réitération du refus de l'ARK de toute participation avec la CFP Radisson.
29-10-85	M. Malenfant/Mme Loïselle	Suite à la réunion du 24-09-85 demande de transfert des budgets à l'ARK.
12-11-85	M. Keleutak/M. Sarrault	Confirmation du MMSR de son désir de créer une CFP Radisson.
3-12-85	Réunion avec le MMSR, la CFP Québec et les organisations régionales. Refus catégorique de Mme Jean de discuter de notre proposition, action prise par le gouvernement unilatéralement, sans que les Inuit aient été consultés.	

21-1-86	P. Paradis/S. Nalukturut	Demande une rencontre et revient sur le refus de négocier de Mme Jean.
15-5-86	S. Nalukturut/V. Malenfant	Demande des facilités à KRG pour bureau et housing.
16-5-86	M. Barrett et S. Loiselle rencontrent M. Jean, B. Laliberté et Yvon Deshaies. On nous annonce la fermeture de Radisson et on mentionne l'impossibilité d'accepter une proposition comme celle de la CFP. L'ARK propose d'avoir un contrat de service comme avec le MMSR mais ou la CFP de Québec garderait le contrôle des budgets de formation et d'immobilisations pour une période de deux ans afin de négocier une seconde entente. Le MMSR doit nous envoyer une proposition d'ici deux semaines.	
23-5-86	V. Malenfant/S. Loiselle	Demande de vouloir augmenter les budgets pour la région.
3-10-86	M. Lesyk/M. Barrett	Demande la collaboration de MMSR régional puisque la proposition n'est jamais venue.
20-10-86	M. Barrett/M. Lesyk	Copie de la lettre du 3-10-86 envoyé au délégué de CFP
4-11-86	P. Paradis/S. Nalukturut	Attend deux 2 ans, proposition et demande budgétaire \$139,164.
24-11-86	S. Nalukturut/V. Malenfant	Accepte la proposition à \$100,000.
18-2-86	V. Malenfant/S. Nalukturut	Entente de deux ans, proposition modifié et description de tâches annexées
28-1-87	Réunion M. Barrett, J. Mark. S. Loiselle avec L. Rodrigue et V. Malenfant. Demande d'indexation du budget à \$139,000., réponse positive suivra.	
1-4-87	Date d'embauche du conseiller en main-d'oeuvre.	
fin mai 1987	Date de signature du contrat jusqu'au 31 mars pour le poste de conseiller en main d'oeuvre et agent de développement.	
26-5-87	V. Malenfant/S. Nalukturut	Demande budgétaire de \$18,440. pour vérifier les besoins d'un conseiller en orientation.

**HISTORIQUE CONCERNANT
LES PROGRAMMES FÉDÉRAUX
D'EMPLOI ET DE FORMATION**

<u>Date</u>	<u>Intervenants</u>	<u>Sujet</u>
08-12-88	Groupe de travail.	Création du groupe de travail sur le document actuel
18-05-88	M: CEIC KRG/KSB	Idem sujets du 20-04-88, moins possibilités
20-04-88	L: S. Loïselle Y. Poisson	Refus 200yés et CRSSS KRDC
28-03-88	L: Y. Poisson S. Loïselle	Réitère demandes + réunion
29-12-87	L: S. Loïselle Y. Poisson	Accusé réception, lettre du 7-12-87
07-12-87	L: Y. Poisson S. Loïselle	KRG 200 yés
24-11-87	M: CEIC KRG/KSB	Idem sujet, 2 sem. de déc. TNO Entente service chèques Jan. 88 Négociation budget entente fed-prov.
19-10-87	M: S. Lafond KRG/KSB	Métiers pénurie, TNO et délai livraison Malaise SA, Recrutement Public, 200 yés
15-10-87	L: S. Loïselle B. Bouchard	Ouverture pénurie et TNO sous peu
28-09-87	L: prés KSB B. Bouchard	Assure que le délai émission chèques diminuera, réponse prestation à venir
24-09-87	L: B. Bouchard S. Natukturut	Réitère demande selon entente du 2-7-87
02-09-87	L: D. Malek J. Delaurier	Minutes meeting
26-08-87	M: SACEIC KSB/KRG	Procédure recrutement Allowance of cheques

10-8-87	L: F. Bureau S. Loiseau	Minutes meeting
22-07-87	M: F. Bureau + S. Loiseau	Skill shortage, eligibility public 200 yés, living away allowance
20-01-87	L: M. Gordon B. Bouchard	Réponse du 8-4-87 négatif
08-04-87	L: B. Bouchard Prés. 3 org.	Explications des contraintes
30-3-87	L: G. Tremblay L. Lemire	Liste pénuries, tel que demandé
11-03-87	Résolution KRG	Critères 200yés et pénurie
26-01-87	L: R. Richard S. Loiseau	Commentaires D. Collin nov. 85 Tenir compte des structures en place "par les voies qu'ils choisissent" Contraintes générales.
03-12-86	Comité interministériel	Récidive
28-11-86	L.J. Drouin J. Johannes	Demande de nous confier les budgets Sensibiliser le comité m-d'o et f.p. Travailler avec le KRETC Diminuer les litiges entre fonctionnaires
05-02-86	Comité interministériel	Présentation des contraintes
-07-85	L: R. Van Tangerloo M. Barrett	Présentation des contraintes générales
24-12-85	W. Makiuk Y. Poisson	Accusé réception, lettre du 12-11-85 CEIC accepte que KRG coordonne les activités de m-d'o. CEIC ne posera pas d'obstacles et a porté notre requête au comité emploi-form. de l'entente féd./prov.
12-11-85	Y. Poisson W. Makiuk	Négociation ARK/MMSR. Demande collaboration de CEIC pour amender l'entente et permettre formation d'un Comité régional de l'emploi.

15-08-85	Meeting CEIC/ARK	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inuit manpower Committee 2. Training policies: C-J-S & parity with NWT, Yukon 3. Agreement Canada/Quebec: adults professional training 4. Outreach program
19-07-85	M. Barrett R. VanTangerloo	KRG submit the restraints they must face in obtaining training programs.
20-06-85	J. Keleutak J.C.Y. Charlebois	Réponse lettre du 13-05-85: Suggest a meeting on Inuit involvement in the dev. of employment services.
20-06-85 21-06-85	Meeting à Ottawa	Issue No. 11: Training Programs: For now on M. Barrett should refer to Ottawa Issue No. 13: Community Infrastructure: Contrary to JBNQA, KRG has no control over services
13-05-85	G. Tremblay S. Loiselle	Requêtes non concrétisées concernant les législations du féd. empêchant le dév. de la formation.
13-05-85	G. Béland J. Keleutak	Demande de création d'un comité de main-d'oeuvre inuite.
13-05-85"	D. Collin S. Loiselle	Envoi copie de la lettre de G. Béland Demande copie des recommandations qu'il fera pour rendre les prog. de m-d'o. plus applicable pour les Inuit.
28-06-85	J. Keleutaq G. Béland	Accusé réception, lettre du 11-06-84
11-06-84	G. Béland J. Keleutaq	Envoi de documents section m-d'o. ARQ But: amélioration de la situation de l'emploi (longue durée).
1981-83	Fights KRETC	Minor adjustments and the programs change.
1980	Coord. régionaux E.E. Hobbs	Envoi des "Faits saillants" de la conférence du 25 et 26 juin sur les possibilités de formation des autochtones

28-04-80

W. Makiuk/M. Gordon
L.P. Gervais

Background & objectives of Manpower
prog.
Summary of situation North of 55°
Coordination of employment program
Paragraph 29.0.25 et 29.0.29 of JBNQA

ANNEXE B

Ce pouvoir comporte également celui de nommer les fonctionnaires et inspecteurs que l'administration régionale peut juger nécessaires pour la bonne application desdites ordonnances, et d'en définir les fonctions.

119. L'administration régionale peut, avec l'autorisation du ministre des Affaires municipales, conclure avec tout organisme public, y compris une municipalité, une communauté, une association et une commission scolaire, des ententes relatives à l'exercice de sa compétence; elle peut alors les exécuter, exercer les droits et privilèges et remplir les obligations qui en découlent, et ce, même à l'extérieur de son territoire.

Si une entente est envisagée avec le gouvernement du Canada, tout organisme de ce dernier ou tout organisme public mentionné au précédent alinéa et situé à l'extérieur de la province de Québec, l'autorisation préalable du lieutenant-gouverneur en conseil est nécessaire.

120. L'administration régionale peut faire des ordonnances pour prendre un dénombrement, des habitants du territoire, dans le but de constater leur nombre et d'obtenir des statistiques concernant leur condition sociale et économique.

121. L'administration régionale peut acquérir par voie d'expropriation tout immeuble, partie d'immeuble ou droit réel quelconque, dans les limites de son territoire, dont elle a besoin pour l'établissement de services ou installations régionales ou intermunicipales.

Cependant, s'il s'agit d'un immeuble, partie d'un immeuble ou droit réel consacré à un usage public ou non susceptible d'expropriation d'après toute loi générale ou spéciale, l'autorisation préalable du lieutenant-gouverneur en conseil est requise.

Les dispositions précédentes du présent article ne doivent pas être interprétées comme restreignant le droit que l'administration régionale peut posséder par ailleurs d'acquérir de gré à gré des immeubles pour les mêmes fins.

122. L'administration régionale ne peut aliéner de quelque façon que ce soit un bien meuble dont la valeur excède \$500, suivant rapport du gérant, ni aliéner de quelque façon que ce soit un immeuble, si ce n'est à l'enchère, par soumission publique ou de toute autre façon approuvée par la Commission municipale du Québec.

Sous réserve de l'alinéa précédent, le comité administratif peut vendre tout bien meuble ou immeuble dont la valeur n'excède pas \$10 000 suivant rapport du gérant.

123. Tous les travaux publics de l'administration régionale sont exécutés à ses frais et commandés par contrat adjugé et conclu selon les règles stipulées aux articles 127 à 129.

124. (1) À moins qu'il ne comporte une dépense inférieure à \$10 000, tout contrat pour l'exécution de travaux ou la fourniture de matériel ou de matériaux ne peut être adjugé qu'après demande de soumissions publiques spécifiant les travaux à être exécutés;

29.0.22 Jusqu'à la création de l'Administration régionale, le programme est administré par le Comité conjoint provisoire formé en vertu de l'alinéa 29.0.33 et les sommes mentionnées aux sous-alinéas a), b), et c) de l'alinéa 29.0.14 sont versées à ce même comité.

29.0.23

- a) Dès la signature de la Convention, un programme de recherches conjoint entre la Northern Quebec Inuit Association ou son représentant et le Québec sera mis sur pied en vue de déterminer le matériel communautaire actuel qui est la propriété des Inuit ou dont ils disposent et qui leur est nécessaire pour la bonne exécution du programme d'aide relatif aux activités de chasse, de pêche et de trappage, comme le mentionnent les alinéas 29.0.5 à 29.0.23.
- b) Sur justification des besoins, le Québec considérera la possibilité de fournir aux communautés inuit respectives, compte tenu de ses limites budgétaires, le matériel communautaire nécessaire à la bonne marche des activités de chasse, de pêche et de trappage, et des activités connexes. Il est admis que, dans certains cas, les Inuit et le Québec peuvent financer conjointement l'approvisionnement du matériel en question. Cet arrangement n'exclut pas l'utilisation de fonds accordés dans le cadre de programmes fédéraux actuels ou futurs.
- c) En ce qui concerne l'approvisionnement du matériel communautaire, le Québec tient compte, dans toute la mesure du possible, des conditions uniques dans lesquelles s'effectuent les activités de chasse, de pêche et de trappage, et les activités connexes dans le Nord, et prend en considération, lors de l'établissement du budget nécessaire à la mise sur pied et à l'exécution du programme d'aide prévu aux alinéas 29.0.5 à 29.0.23, la disproportion des coûts dans le Nord entre autres ceux du transport, de la construction et des carburants et combustibles.

29.0.24 Il est dans les fonctions, les pouvoirs et les devoirs de l'Administration régionale de recevoir les propositions formulées par les municipalités concernant des programmes de formation professionnelle et d'en aviser les autorités provinciales et fédérales responsables sur:

- a) toutes les questions relatives à l'utilisation et au développement efficaces des ressources en main-d'oeuvre dans le Territoire;
- b) toutes les mesures jugées appropriées pour faciliter la formation professionnelle, le placement de la main-d'oeuvre, la reclassification, le recyclage, la réadaptation professionnelle, le changement d'emploi et la mobilité de la main-d'oeuvre;
- c) toutes les questions relatives aux besoins qualitatifs et quantitatifs en main-d'oeuvre ainsi qu'à l'élaboration et à la coordination des programmes de formation; et

- d) toutes les mesures nécessaires à la mise sur pied de bureaux d'embauche dans le Territoire afin de permettre aux Inuit d'obtenir des postes pour lesquels ils possèdent les compétences exigées; dans toute la mesure du possible, ces bureaux doivent avoir un personnel inuit.

29.0.25 Sur proposition de l'administration régionale et conformément aux critères établis de temps à autre, le Canada et le Québec offrent aux Inuit, qu'ils soient seuls ou en groupe, tout l'éventail des programmes de formation et des installations appropriées leur permettant d'acquérir la compétence nécessaire pour les postes créés dans le cadre des programmes de développement existants ou projetés dans le Territoire.

Ces programmes de formation visent à permettre aux candidats d'acquérir la compétence nécessaire pour exercer des emplois actuels et éventuels et à créer des entreprises dans le Territoire.

Le Québec et le Canada prennent à leur compte tous les coûts de ces programmes et de ces installations.

29.0.26 Lorsque ni les lois existantes ni les exigences ne s'y opposent et compte tenu du travail ou des fonctions prévues ainsi que des communications par écrit ou de vive voix qu'elles comportent normalement, le Canada et le Québec adoptent des mesures spéciales pour les candidats inuit unilingues qui terminent les cours de formation afin qu'ils subissent les examens en inuttituit ou avec l'aide d'un traducteur ou d'un interprète; ils auront ainsi droit à une attestation d'apprenti ou à une carte de compétence leur permettant d'être embauchés dans le domaine relié à leur formation.

29.0.27

- a) En raison du besoin urgent de main-d'oeuvre inuit qualifiée pour tous les genres d'emplois et à tous les paliers de l'administration, un comité mixte provisoire est mis sur pied immédiatement après la signature de la Convention en vue de coordonner les activités des agences fédérales et provinciales qui offrent présentement aux Inuit des programmes de placement et de formation; ce comité conjoint cède des responsabilités de coordination à l'Administration régionale à la demande de cette dernière.
- b) Le comité est composé de six (6) membres: deux (2) des membres sont nommés par la Northern Quebec Inuit Association ou son représentant, deux (2) par le Canada et deux (2) autres par le Québec.
- c) Le comité détermine sa procédure et sa régie interne.
- d) Au cas où le Québec ne peut fournir les fonds nécessaires en vertu des dispositions en vigueur, il paye les indemnités de vivre et de couvert et les frais de déplacement des deux (2) représentants inuit qui font partie du comité. En outre, les représentants inuit reçoivent une indemnité journalière pour la perte de revenus qu'ils

subissent suite à l'accomplissement de leurs devoirs auprès du comité. Le montant de cette indemnité tient compte des conditions existantes dans le Territoire, ainsi que des facteurs suivants:

i) l'horaire et le lieu des réunions sont choisis, dans la mesure du possible, de façon à ce que les représentants inuit ne subissent pas de perte de rémunération et qu'ils puissent profiter de moyens de transport commodes ou économiques.

ii) si, malgré ce qui précède, les représentants inuit subissent une perte de revenus, le comité peut, sur demande, leur accorder une indemnité aux conditions suivantes:

1) le représentant demeure habituellement dans une communauté autre que celle où se tient la réunion;

2) le représentant a un emploi à plein temps ou est employé à des conditions qui prévoient une cessation de sa rémunération pendant tout le temps qu'il s'absente pour assister à de telles assemblées; et

3) la perte de rémunération doit être certaine et non-équivoque plutôt que probable.

29.0.28 Le nombre d'Inuit à l'emploi du Canada et du Québec, et plus particulièrement aux échelons administratifs supérieurs, doit augmenter aussi rapidement que possible, compte tenu de la compétence, de l'expérience et de la formation exigées.

29.0.29 Le Canada et le Québec, après avoir consulté l'Administration régionale, élaborent un programme d'emploi et de formation pour le personnel inuit travaillant à l'intérieur de l'appareil administratif du Territoire, suivant les besoins prévus et le roulement du personnel en place.

29.0.30 Pour atteindre cet objectif, le Québec et le Canada suivent une politique qui assure:

- * a) que les Inuit intéressés à travailler dans les services des gouvernements fédéral et provincial recevront une formation dans le domaine de l'administration et de la gestion;
- b) que les Inuit qui ont terminé et passé avec succès les cours de formation obtiendront, dans toute la mesure du possible, des postes dans les services fédéraux et provinciaux;
- c) que les Inuit occupant ces postes seront choisis pour recevoir une formation sur le tas et pourront suivre des cours de perfectionnement leur permettant d'être promus à des postes de gestion; et
- ⓓ) que toutes les offres d'emploi dans les services fédéraux ou provinciaux dans le Territoire ou qui ont particulièrement rapport aux affaires du Territoire seront publiés adéquatement dans les communautés inuit.

29.0.31 Pour les projets mis sur pied ou effectués par le Canada ou le Québec ou par leurs agences, délégués ou entrepreneurs, et pour les projets de tout promoteur dont le but principal est de fournir

des biens et services aux communautés inuit ou de leur en faire bénéficier, le Canada et le Québec prennent toutes les mesures raisonnables pour offrir prioritairement aux Inuit des emplois et des contrats découlant de ces projets.

- a) En ce qui concerne leur embauche pour ces travaux, le Canada et le Québec sont tenus, en autres choses,
 - i) d'interpréter les exigences pour les diverses catégories de postes afin que les Inuit capables de remplir ces postes soient jugés admissibles;
 - ii) d'annoncer dans les communautés inuit ou les bureaux d'embauche qui s'y trouvent les postes disponibles, au même moment où ces vacances sont portées à la connaissance du public;
 - iii) d'embaucher, dans la mesure où les règlements sur les contrats publics le permettent, un Inuk qualifié de préférence à un non-autochtone, pour chaque emploi vacant; et
 - iv) d'offrir aux employés inuit une formation sur le tas et des cours de perfectionnement utiles à leur avancement.
- b) En ce qui concerne les contrats relatifs à ces projets, le promoteur doit:
 - i) concevoir les contrats de manière à ce que les Inuit aient la possibilité de faire des soumissions concurrentielles;
 - ii) afficher des appels d'offres dans un endroit public dans toutes les communautés inuit, à la même date à laquelle ces appels d'offres sont portés à la connaissance du public; et
 - iii) fixer la date, le lieu et les conditions de soumission des offres afin que les Inuit puissent soumettre leurs offres facilement, individuellement ou en groupe.

29.0.32 Des mesures similaires s'appliquent, dans la mesure du possible, aux contrats non-gouvernementaux et au développement dans le Territoire.

29.0.33

- a) Immédiatement après la signature de la Convention, un comité conjoint provisoire est formé pour coordonner les programmes de développement socio-économique offerts par les gouvernements provincial et fédéral aux Inuit du Québec en vertu du présent chapitre.
- b) Les sous-alinéas b), c) et d) de l'alinéa 29.0.27 s'appliquent mutatis mutandis au présent alinéa.

Il est entendu que les sommes mentionnées au sous-alinéa d) de l'alinéa 29.0.27, lorsqu'elles sont demandées en vertu du sous-alinéa b) du présent alinéa, peuvent être comprises dans un fonds global d'administration fourni par le Québec.

29.0.34 Le comité a les fonctions et les pouvoirs:

- a) d'examiner le statut des programmes de développement socio-

économique offerts par le gouvernement aux Inuit du Québec dans le Territoire;

- b) de recommander, à la suite de cet examen, au Canada et au Québec de faire des études de faisabilité dans les domaines où les besoins sont les plus évidents;
- c) d'examiner les études de faisabilité et de recommander l'application des programmes actuels ou, au besoin, leur adaptation et, en l'absence de tels moyens existants, de recommander la création de nouveaux programmes.

29.0.35 Les secteurs d'activités visés dans l'examen et les études de faisabilité comprennent:

- a) les programmes visant à améliorer la viabilité et la qualité du trapage des animaux à fourrure par les Inuit;
- b) les programmes visant à améliorer la viabilité et la qualité de l'art et de l'artisanat inuit;
- c) les programmes visant à favoriser la participation des Inuit à l'industrie touristique, notamment dans le domaine des camps pour touristes, des pourvoiries et des installations connexes;
- d) les programmes visant à améliorer la participation des Inuit aux industries de services;
- e) les programmes d'aide économique et technique à l'intention des particuliers, des groupes ou des communautés inuit qui désirent établir, posséder ou exploiter une entreprise de pêche commerciale dans le Territoire; et
- f) l'inventaire des services communautaires et des besoins d'infrastructures.

29.0.36 Le Canada et le Québec, en collaboration avec les communautés inuit intéressées, entreprennent, aussitôt que possible et selon les fonds disponibles, des études concernant l'aménagement de bases pour hydravions et de débarcadères, de pistes d'atterrissage, d'aides à la navigation et d'installations portuaires, y compris des voies d'accès et des rues dans chaque communauté. L'Administration régionale doit participer à ces études, dès sa création.

29.0.37 L'Administration régionale joue le rôle d'un organisme consultatif avec lequel le Canada et le Québec peuvent échanger des renseignements en vue d'encourager les entreprises inuit qui s'occupent de l'utilisation des richesses naturelles dans le Territoire ainsi que de la formation et du placement du personnel inuit, afin que les Inuit puissent bénéficier pleinement des avantages économiques du développement des richesses du Territoire.

29.0.38 L'Administration régionale peut faire des recommandations au Canada et au Québec au sujet de l'aide à fournir aux entrepreneurs inuit pour obtenir des capitaux, du financement et de l'assistance technique dans les domaines de l'exploration minière, de la prospection, de l'obtention de claims et dans des activités connexes.

ANNEXE C

Le gouvernement du Québec entend donc :

- **maintenir la participation des employeurs et des personnes salariées du Québec au régime canadien d'assurance-chômage ;**
- **rechercher activement une entente administrative en vertu de laquelle il gèrera le régime d'assurance-chômage sur le territoire du Québec afin qu'il n'y ait qu'un seul réseau de main-d'œuvre au Québec ;**
- **faire administrer par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre et ses composantes régionales et locales le régime d'assurance-chômage et l'ensemble des mesures actives de développement de la main-d'œuvre.**

3.3.3 Une opération de regroupement et de simplification des programmes de main-d'œuvre

Aussi paradoxal que cela puisse paraître, simplifier des programmes et des procédures administratives constitue une opération fort complexe. Le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle s'est employé au cours des derniers mois à simplifier et à regrouper en quatre grands programmes l'ensemble de ses interventions et celles des commissions de formation professionnelle dans le domaine de la main-d'œuvre. Il projette d'implanter ces programmes dans les prochains mois.

Cette opération de simplification porte sur trois fronts. Elle consiste d'abord à fusionner les programmes, à en réduire considérablement le nombre et les spécificités trop limitatives du point de vue de l'accessibilité. Elle s'accompagne, en deuxième lieu, de la réduction au strict minimum des critères d'admissibilité aux programmes et de l'introduction dans ces normes d'une flexibilité qui permet une adaptation facile au contexte particulier d'une entreprise, d'un secteur ou d'une région. Enfin, la simplification requiert un allègement des procédures administratives, une réduction de la paperasserie et une gestion des programmes, selon le mode de guichet spécialisé.

Le projet de simplification et de regroupement des programmes de main-d'œuvre a été conçu pour une application immédiate. Il ne concerne donc, pour l'heure, que les programmes québécois de main-d'œuvre. Le Ministère a aussi travaillé dans la perspective du rapatriement des programmes fédéraux. C'est ainsi que les programmes simplifiés concernent tout l'éventail des activités exercées par le gouvernement fédéral et ils ont été conçus de manière à intégrer éventuellement les activités fédérales.

Le rapatriement des budgets fédéraux permettra de diversifier les activités des programmes québécois, d'étendre les services et, du fait de l'accroissement des ressources financières, de rendre les programmes accessibles à des clientèles plus nombreuses et plus variées. En fait, il faudra aussi accueillir les clientèles qui ont actuellement recours aux programmes fédéraux. Le rapatriement de ces budgets rendra aussi possible l'augmentation de l'aide financière initialement prévue. Bref, la prise en charge par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre des responsabilités exercées par le gouvernement fédéral ne devrait pas nécessiter la mise en place de programmes additionnels. La structure des programmes proposée ici et l'organisation administrative chargée de les appliquer serviront à accueillir les responsabilités et les budgets transférés au Québec.

Par ailleurs, il peut sembler étonnant a priori qu'au moment même où le gouvernement envisage de créer la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre et de

lui confier la responsabilité de proposer des programmes, il dessine lui-même sa propre structure de programmes. La nécessité de simplifier les programmes québécois est clairement ressentie par les entreprises et les individus ; cette simplification ne peut souffrir d'autres délais. Bien sûr, la Société héritera en quelque sorte du résultat de ces efforts de simplification. Le gouvernement est d'avis qu'il vaut mieux remettre à la Société des programmes allégés et accessibles que de lui transférer une infrastructure de programmes moins efficace. La Société aura tout le loisir de proposer les changements qu'elle jugera nécessaires.

L'opération de simplification conduira à la mise en place des quatre grands programmes suivants :

- programme de développement des ressources humaines en entreprise ;
- programme d'aide aux personnes licenciées ;
- programme d'intervention individuelle en développement de la main-d'œuvre ;
- programme d'aide aux organismes du milieu engagés dans le développement de l'emploi.

Un programme de développement des ressources humaines en entreprise

Le programme proposé consiste à offrir une aide technique et financière aux entreprises ayant des besoins en matière de gestion et de développement de leurs ressources humaines ou vivant des situations difficiles qui se répercutent sur l'emploi. Un programme dit de développement des ressources humaines en entreprise regroupera donc l'ensemble des interventions qui s'adressent aux entreprises aux fins du développement de la main-d'œuvre.

Ce programme permettra de répondre aux besoins d'adaptation des entreprises en situation d'implantation de nouvelles technologies, de développement de nouveaux marchés ou de changements de production, de consolidation, de fusion ou de regroupement. Il sera aussi accessible aux entreprises confrontées à une situation économique difficile qui risque de toucher leur niveau d'emploi.

Le programme est conçu pour aider techniquement et financièrement l'entreprise à :

- mettre sur pied des comités de main-d'œuvre qui associeront les salariés et l'employeur à la définition des problèmes et à l'élaboration d'un plan de développement, de redressement ou de relance ;
- effectuer différentes études visant à préciser le diagnostic de l'entreprise ou à réaliser des activités prévues à un plan d'action ou de redressement ;
- préparer des plans pouvant comprendre notamment des activités de formation, la révision de l'organisation, l'élaboration d'une politique salariale, l'instauration d'un programme de contrôle de la qualité, etc. ;
- implanter des services de gestion des ressources humaines.

Le programme permettra également, par un appui comparable offert par la Société de développement de la main-d'œuvre à des comités sectoriels, de répondre aux besoins d'un secteur industriel ou d'un groupe particulier de producteurs de biens ou de services.

Grâce à une meilleure connaissance de la problématique et des besoins de développement d'un secteur, il sera plus facile de moduler l'aide de la Société et de fournir aux acteurs régionaux et locaux un cadre d'intervention approprié pour les entreprises exerçant cette activité économique.

L'intervention financière des sociétés régionales à l'intérieur de ce programme prendra la forme de subventions incitatives soutenues par des crédits d'impôt remboursables à la formation. Ces aides financières appuieront un engagement concret des entreprises. En effet, l'aide gouvernementale vise à appuyer l'effort de l'entreprise, non pas à s'y substituer.

Un programme d'aide aux personnes licenciées

Les licenciements collectifs posent toujours le problème de la réintégration des travailleurs licenciés au marché du travail. Cette réintégration dépend beaucoup de la rapidité de l'intervention de reclassement et de la disponibilité des mesures gouvernementales.

Le programme proposé s'adressera uniquement aux travailleurs touchés par un licenciement collectif, par exemple, à la suite d'une fermeture partielle ou totale, ou à cause d'un ralentissement des activités de l'entreprise.

La formule des comités de reclassement, une innovation développée au Québec et exportée par la suite, a beaucoup de mérite et doit être raffermie. C'est pourquoi le programme d'aide aux personnes licenciées veut :

- maintenir et renforcer la participation des employeurs et des salariés aux comités de reclassement ;
- fournir aux comités de reclassement les moyens financiers nécessaires à la réalisation du plan de reclassement des travailleurs ;
- amener les entreprises à s'engager davantage en termes financiers dans le processus de reclassement des personnes licenciées ;
- rendre plus accessibles aux personnes licenciées les mesures de main-d'œuvre requises, notamment les mesures de perfectionnement et de recyclage ;
- associer à ce programme les mesures d'adaptation pour les travailleurs âgés ainsi que les mesures de partage et d'aménagement du temps de travail.

Le comité de reclassement comprendra, en plus des représentants de l'entreprise et des personnes salariées, un représentant de la société régionale de développement de la main-d'œuvre qui verra à rendre accessibles les diverses mesures d'aide.

Ce support, tout important qu'il soit, ne saurait répondre adéquatement aux problèmes que vivent les personnes salariées s'il ne s'accompagne pas d'une révision de la législation sur les licenciements collectifs adoptée en 1969 et jamais révisée depuis quant au fond. Les dispositions législatives actuelles se résument en fait à l'article 45 de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* qui prévoit essentiellement que l'entreprise doit informer le Ministre du licenciement et accepter, à la demande du Ministre, de participer à la mise sur pied d'un comité de reclassement.

Dans plusieurs provinces, la législation relative aux licenciements collectifs est plus précise et, généralement, plus exigeante pour les employeurs, notamment en ce qui a trait à l'élaboration d'un plan d'adaptation pour la main-d'œuvre concernée et au financement

d'un comité de reclassement. Le gouvernement du Québec entend s'inspirer de ces expériences pour mettre à jour sa propre législation en matière de licenciement collectif.

Si l'on doit admettre que les restructurations industrielles et les licenciements collectifs sont des phénomènes inévitables dans toute économie de marché, il convient de rechercher activement les moyens d'en atténuer les effets sur la main-d'œuvre.

Un programme d'intervention individuelle en développement de la main-d'œuvre

Nous avons déjà fait état du paradoxe émanant de la juxtaposition d'un taux élevé de chômage et des pénuries de main-d'œuvre. Cette discordance tient d'abord au manque de qualification des personnes à la recherche d'emploi.

Le programme d'intervention individuelle en développement de la main-d'œuvre vise à combler les pénuries de compétences ou de main-d'œuvre en offrant aux chômeurs et aux personnes en emploi, y compris les travailleurs autonomes, la possibilité d'acquérir des habiletés professionnelles ou de hausser le niveau de leurs compétences. Il s'adresse aussi aux personnes qui veulent intégrer ou réintégrer le marché du travail.

Ce programme permet de rationaliser les mesures existantes en matière de recyclage et de perfectionnement, afin de tenir davantage compte des besoins des individus et du marché du travail.

La réussite des interventions dans le cadre de ce programme reposera principalement sur la qualité des informations offertes sur les besoins en main-d'œuvre. L'estimation continue de ces besoins par la Société de développement de la main-d'œuvre et les sociétés régionales permettra d'identifier chaque année les orientations, les objectifs et les priorités d'action dans chacune des régions du Québec, dans les secteurs, les métiers ou les professions.

Les services-conseils (counselling) offerts aux travailleurs seront améliorés, tant à l'égard des perspectives d'emploi qu'à celui des exigences préalables à l'emploi et à la formation.

Plusieurs mesures ou services rendront possible l'atteinte des objectifs visés par ce programme, dont :

- des services d'accueil et de référence au meilleur formateur à l'intention des personnes qui ressentent un besoin de formation ;
- des services de reconnaissance des compétences professionnelles ;
- des plans individuels d'acquisition de compétences ;
- des activités de formation préparatoire à l'emploi ou à la formation professionnelle, comme des ateliers préparatoires à l'emploi ou des stages en entreprise en vue d'une sensibilisation à un métier ou à une profession ou en vue de l'intégration des connaissances reçues dans le cadre d'une formation théorique ;
- des activités de formation professionnelle adaptée ;
- une participation au régime d'apprentissage ou de qualification professionnelle.

Ce programme devra permettre aux participants de bénéficier du soutien financier prévu au nouveau régime d'assurance-chômage. Il répondra également à certains besoins de formation des prestataires de la sécurité du revenu.

À l'égard des activités de formation proprement dites, la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, qui gérera ce programme, réfèrera les candidats vers les formateurs, prioritairement les réseaux publics d'enseignement. La Société ne donnera pas elle-même la formation.

Ce programme, plus encore que les deux premiers, exige une étroite concertation et une cohérence dans l'action entre la Société de développement de la main-d'œuvre et les institutions d'enseignement.

Un programme d'aide aux organismes du milieu engagés dans le développement de l'emploi

Les problèmes d'adaptation ou de restructuration économique ont souvent une dimension territoriale évidente, que ce soit à l'échelle d'une région, d'une municipalité ou d'un quartier. Les problèmes peuvent dépendre de décisions de rationalisation ou d'un mouvement important de restructuration susceptibles de modifier considérablement le tissu économique local. Par ailleurs, l'appauvrissement d'une communauté, la plupart du temps à la suite du départ de ses éléments les plus jeunes et les plus dynamiques, crée une situation qui exige une action taillée sur mesure.

Les collectivités visées par ce programme sont donc celles qui se trouvent fortement touchées par le chômage ou la pauvreté, ou qui font face à un changement structurel important.

Le programme envisagé s'inspire principalement des expériences récentes de l'Est et du Sud-Ouest de Montréal, où l'engagement des partenaires du milieu, regroupés dans un comité territorial de la main-d'œuvre, a permis de préciser la nature des problèmes, d'identifier les solutions possibles, d'élaborer un plan d'action, de mettre en place les mécanismes de réalisation et d'assurer un suivi sur une période suffisamment longue.

La nature de l'aide aux interventions territoriales devra faciliter :

- la concertation des différents agents du milieu par une aide financière au fonctionnement d'un comité de coordination, à l'embauchage des ressources humaines et techniques requises et à l'élaboration d'un plan d'action ;
- la création de fonds d'initiatives locales découlant de plans d'action, initiatives qui ne pourraient être financées dans le cadre des programmes réguliers, et le soutien aux organismes chargés de la réalisation et du suivi de ces plans.

Les sociétés régionales de développement de la main-d'œuvre s'associeront aux organismes locaux dans l'analyse des problèmes ainsi que dans l'élaboration et la mise en application des solutions relatives au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. Les organismes locaux doivent donc être parties prenantes au processus de résolution de leurs difficultés. Le partenariat des acteurs locaux, l'évaluation du potentiel local par la communauté elle-même et la mise en place des conditions favorables aux initiatives du milieu sont quelques-uns des éléments qui permettent d'enclencher un processus dynamique de relèvement socio-économique et de faire démarrer des projets de développement. Les sociétés régionales faciliteront ces exercices de concertation et établiront les liens avec les autres groupes engagés dans le développement régional.

ANNEXE D

KATIVIK REGIONAL GOVERNMENT

EMPLOYMENT AND TRAINING DEPARTMENT

PROPOSAL TO OPERATE WITHIN THE FRAMEWORK OF THE AGREEMENTS TO TRANSFER EMPLOYMENT AND TRAINING RESPONSIBILITIES TO THE KATIVIK REGIONAL GOVERNMENT

Current Situation

Employment and training is the concern of several different bodies:

Contracts signed with the EIC, the CFP and the MMSR enable the KRG to fulfill part of the mandate conferred to it by the JBNQA.

Kativik Regional Government

Coordinates training and some employment services on the territory.

4 contracts:

MMSR:	Department Head
	Employment Counsellor
CFP:	Vocational Training Counsellor
	Training Technician
	Training Technician (part-time)
EIC:	Outreach Workers
Ilivik:	Liaison Officer

Kativik School Board (Adult Education)

Responsible for giving vocational training courses.

Funding comes from:

- the Ministère de l'Éducation
- Employment and Immigration Canada
- the Commission de la formation professionnelle

Employment and Immigration Canada

Three *Employment Centres* on the territory operated by *Native Services* in Montreal. They administer the following programs:

- Investment Skills
- Skills Shortages
- Direct Purchase
- Customized Training
- Outreach Program

A *Network Office* (Island of Montreal) is in charge of:

- Challenge
- Work Orientation
- Job Entry
- Job Development
- Section 25

Commission de la formation professionnelle (CFP)

The region is linked to the Quebec City office

The KRG is in charge of:

Needs Estimates

Training Outlines

Follow-up and Assessment

Budgetary decisions come from Quebec City.

Programs include Customized Training and Professional Upgrading and Refresher Courses

Ministère de la main d'oeuvre et de la sécurité du revenu

Represented on the territory by 2 CTQs and local agents in several communities

Administers programs, such as:

On-the-Job Training

Upgrading

MMSR community work

PAIE

Aside from Back to School, these program are rarely used.

Iilivik

Manages funds for training granted by Indian Affairs

Intervenes when other programs cannot meet needs

Kativik Regional Employment and Training Committee (KRETC)

Includes principal employment and training organizations on the territory.

Created 8 years ago

Responsible for coordinating programs

Problem

The region receives grants from federal and provincial departments and benefits from numerous organizations whose responsibilities sometimes overlap.

In its negotiations to implement the JBNQA, the KRG negotiated an agreement with the EIC to repatriate EIC services and programs north of the 55th parallel. This agreement was submitted for provincial approval.

Because of problems over federal and provincial jurisdiction, the province delayed the agreement until now.

Last March, the MMSR entered into negotiations with the KRG with a view to transferring the CFP programs and some of the MMSR programs to the KRG.

We asked for three things:

1. that the EIC-KRG Agreement be signed by the province
2. the transfer of CFP activities
3. the transfer of the CTQs

Negotiations between the federal and provincial governments on the EIC-KRG Agreement are currently underway. It ought to be signed in winter 1991 and implemented in early April 1992.

What are the objectives of these negotiations? To have a single, independent employment and training network in the Kativik region. To have programs and services designed and adapted to the region.

Impacts of Transfers

The EIC-KRG Agreement represents 20 work-years (approximately 30 jobs).

We could set up a regional office and hire local workers in each of the communities.

The agreement represents an annual sum of \$5 million, of which \$3.5 million will go to programs.

The EIC is transferring to us all its operations except for unemployment insurance.

The agreement covers three years. An EIC-KRG committee will be responsible for assessing progress.

This transfer agreement is a first in Canada.

If an agreement is simultaneously reached with the CFP, approximately 40 jobs in all would be created.

If negotiations over the CTQs are reached in the long run, approximately 25 persons would be added.

The question that remains to be answered is if the KRG can effectively manage these transfers in its current operations.

We believe that the KRG needs a more flexible structure to implement and manage the agreements. Since these agreements are signed by the KRG, it is obvious that such a structure will remain linked to the KRG for at least the three years of the agreement.

This structure could be called the *Kativik Employment and Training Commission*.

Why Create a Commission?

1. The KRG already adopted a resolution to this effect in 1984, and procedures had already been started with the provincial government.
2. The transfers will represent such a volume of operations that the KRG would hardly be able to effectively and rapidly integrate them in its regular operations.
3. We will have to sign numerous contracts related to more than 20 different programs and all within very short time limits.
4. The KRG's Regional Council already has a multitude of files to process at its regular meetings and can hardly absorb the considerable surplus resulting from the transfers.
5. A Commission would make it possible for representatives involved in employment and training to work together on the Board of Directors.
6. We will be able to negotiate budgets to operate the Commission and pay for its members' expenses.
7. Since the KRG falls under the authority of the MAM, it is subject to a multitude of rules and procedures, which would make its daily operations difficult.
8. As a negotiator of agreements and proponent of projects in certain programs, the KRG would find itself in direct conflict of interest.

9. The set up of a Commission will avoid having two employees categories within KRG with different salaries and fringe benefits.

How the Commission would Operate

The Commission's Board of Directors would be composed of an executive from each of the following organizations:

KRG	KSB	Makivik
FCNQ	CRSSS	KIF
KRDC	Avataq	

Some others organizations can be added in the future.

The president will be elected by the members.

The Board of Directors meets 4 times each year.

Its objectives are:

To decide the major paths of training and employment development in the region in light of the social and economic strategies put forth by organizations given this mandate.

To make maximum use of the various employment and training programs and services on the territory.

To coordinate and organize various intervention methods in employment and training on the territory.

Its mandates are:

To approve priorities concerning training needs presented by the management committee.

To approve budgets to be allocated to each program depending on available funds.

To ratify all proposed changes for the eligibility criteria for the training and employment programs.

To analyze, comment on and approve the annual report by the management committee.

To present the activity report to the KRG Regional Council.

To obtain the Regional Council's approval for the Commission's annual budget.

The Commission would therefore report to the KRG Regional Council

The Commission would have a Management Committee, responsible for managing operations

The Committee would be composed of the following:

the Director General (no voting privileges)

the Secretary (no voting privileges)

appropriate staff from the following organizations:

KRG	KSB	Makivik
FCNQ	CRSSS	KIF
KRDC	Avataq	

The Management Committee would meet 8 times each year.

Its mandates and objectives would be as follows:

Its objectives are:

To implement and coordinate employment services adapted to the territory.

To propose to the Board of Directors guidelines for developing employment and training services in the region.

PROPOSAL FOR THE KATIVIK EMPLOYMENT AND TRAINING COMMISSION

KRG
REGIONAL COUNCIL

Will approve the annual budget and activity report of the Commission

KATIVIK EMPLOYMENT AND TRAINING COMMISSION
BOARD OF DIRECTORS

Composed from 1 executive from each of the following organizations:

KRG	KSB	MAKIVIK	FCNQ
CRSSS	KRDC	KIF	AVATAQ

President elected by the members

Meetings: 4 times a year

Report to the KRG's Regional Council

Will decide the major paths of training and employment development in Nunavik

Will approve priorities and budgets within the various programs

MANAGEMENT COMMITTEE

Composed of the following:

Director general (no voting privileges)

Secretary (no voting privileges)

Appropriate staff from the same organizations that composed the Board of Directors

Meeting: 8 times a year

Report to the Commission's Board of directors

Will fix the training priorities according to the various programs and budgets

Will ensure that the employment services are offered and adapted

Will propose guidelines to the Board for developing employment and training

DIRECTOR GENERAL
AND
REGULAR STAFF OF THE COMMISSION

Regional office in Kuujuaq
One resource in each community

KATIVIK REGIONAL GOVERNMENT

Resolution n° 91-42

Concerning the establishment of the Kativik Employment and Training Commission

- WHEREAS** according to paragraph 29.02.24 of the James Bay and Northern Québec Agreement, and section 378 of the Kativik Act, the Kativik Regional Government (KRG) is identified as the organization that should propose all measures necessary to facilitate the training and placement of manpower;
- WHEREAS** in order to ensure the proper co-ordination and development of employment and training programs, it is necessary to set up a regional administrative structure, with overall authority over the co-ordination of such programs;
- WHEREAS** the Regional Council already adopted a resolution in 1984, approving the establishment of a regional structure known as the Kativik Employment and Manpower Vocational Training Commission;
- WHEREAS** the Executive Committee has accepted the creation of such a regional structure at their June 91 meeting;
- WHEREAS** it is the intention of Employment and Immigration Canada (EIC) to transfer its responsibilities related to employment services and training programs in the Kativik region to KRG;
- WHEREAS** negotiations with the provincial government in view of obtaining the same transfer of responsibilities from the Commission de formation professionnelle (CFP), and the Ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu (MMSR) are in progress;
- WHEREAS** current negotiations enable us to negotiate the budgets needed to operate a regional structure for managing employment and training in the Kativik region;
- WHEREAS** such a structure would make it possible for regional representatives involved in employment and training to work together on a Board of Directors;

It is therefore resolved that:

1. the preamble be an integral part of this resolution.
2. the Kativik Regional Government establish the Kativik Employment and Training Commission, which will be responsible for agreements with the federal and provincial governments concerning manpower and training program transfers, and all future agreements to be signed later;
3. the Commission will be under the authority of a Board of Directors made up of one executive from the main regional organizations;
4. the Kativik Employment and Training Committee be considered as the managing committee of the Commission;

5. the Kativik Regional Government mandate its Chairman, the head of the Employment and Training Department and the Manager to set up such a commission;
6. the Kativik Regional Government negotiate the budgets needed to operate such a commission with the provincial and federal departments concerned;
7. a protocol agreement be prepared between the Commission and KRG concerning the manner in which the agreements will be managed and services rendered by KRG, as well as the chain of authority within the organization's structure;
8. the Employment and Training Department manage the budgets for each program until such time as the new Commission becomes operational;
9. the Kativik Regional Government take all the steps required to facilitate the daily operation related to contracts and payments under the various employment and training programs;
10. this resolution come into effect the day of its adoption.

MOVED BY :	Jimmy Johannes
SECONDED BY :	Annie S. Eetook
IN FAVOUR :	12
OPPOSED :	0
ABSTENTIONS :	1
ABSENTEES :	3
DATE OF ADOPTION :	August 21, 1991
SPEAKER'S SIGNATURE :	Johnny Annahatuk
SECRETARY'S SIGNATURE :	Malee Saunders

ANNEXE E

COMMISSION EMPLOI ET DE FORMATION KATIVIK
BUDGET D'OPERATIONS
 (ANNÉE 1991-92)

BUDGET D'OPERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Per Diem

9 membres @ 4 réunions de 3 jours @ \$125.00/jour = \$13,500.

1 président @ 4 réunions de 3 jours @ \$150.00/jour = \$ 1,800.

Total \$15,300.

Voyages et hébergement

10 membres @ 4 réunions @ \$1,500.00/réunion = \$60,000.

Total \$75,300.

BUDGET D'OPERATIONS DU COMITE DE GESTION

Voyages et hébergement

10 membres dont 6 se déplacent actuellement

6 membres @ 8 réunions de 3 jours @ \$2,000.00/réunion = \$96,100.

Total \$96,100

Grand total des coûts d'opérations \$171,300.

POSTES CFP-PMNR	CLASSEMENT SALAIRES	CLD	BEN.MARG	CONT.YEUR	RELOC.	CARGO	ANN.TRIP	LOGEMENT	VOYAGES	TOTAL
Agent de liaison	SP6-12	25346	1168	2652					5239	34405
Directeur general ad joint Inukjuak	SP6-8	43279	2485	5638	7590	8340	9257	30000	12183	129387
Agent de programmes Kuujjuaq	SP4-4	31963	1748	3966		1221	3345	30000	12183	90378
Agent de programmes Inukjuak	SP4-8	38323	2256	5119	7590	8340	9257	30000	12183	123683
Agent de prog. aux municipalites	SP4-8	38323	2151	4882	4165	2449	6707	30000	12183	109205
Conseiller en orientation Kuujjuaq	SP5-8	39607	2210	5016	4165	2449	6707	30000	12183	110682
Conseiller en orientation Inukjuak	SP5-8	39607	2315	5253	7590	8340	9257	30000	12183	125160
Agent d information	SP2-8	36440	2065	4685	4165	2449	6707	30000	12183	107039
Commis junior Kuujjuaq	OT4-8	22922	1441	3271	2449	6707				45135
Commis senior Inukjuak	OT7-8	28355	1796	4077	7590	8340	9257	30000		100029
Location de bureaux										36000
Reunions commission										171300
Administration										130064.3
TOTAL		344165	81791	19635	44559	45304	60494	240000	90520	1312467
POSTES CTQ	CLASSEMENT SALAIRES	CLD	BEN.MARG	CONT.YEUR	RELOC.	CARGO	ANN.TRIP	LOGEMENT	VOYAGES	TOTAL
Coordonnateur programmes	SP4-8	38954	2070	4698		2449	3345	30000	12183	99651
Agents locaux 6 A/P	SP1-4	181152	11815	26810		42000	48000			384909
Commis senior	OT7-8	28355	1796	4077	7590	8340	9257	30000		100029
Commis	OT4-8	22922	1546	3508		8340	9258			56188
Location de bureaux										36000
Administration										74445.5
TOTAL		271363	102312	39093	7590	61129	69860	60000	12183	751222

ANNEXE F

H U D S O N

**Secrétaire
(1A/P EIC)**

**Dir. Gén. adjoint
(1A/P MMSR)**

**Directeur général
(1A/P EIC)**

**Agent de liaison
(.5 A/P EIC-.5 A/P MMSR)**

**Dir. Gén. adjoint
(1A/P EIC)**

**Responsable
sécurité du revenu
(1 A/P MMSR)**

**Commiss sénior
(1 A/P MMSR)**

**Commiss junior
(.5 A/P EIC)**

**Conseiller en
orientation
(1 A/P MMSR)**

**2 Agent de
programme
(1 A/P EIC-1 A/P
MMSR)**

**Coordonnateur
(1 A/P EIC)**

**Kuujuarapik
(1.5 A/P EIC)**

**Umjujaq
(1 A/P EIC)**

**Inukjuak
(1 A/P EIC)**

**Povungnituk
(1 A/P EIC)**

**Akulivik
(1 A/P EIC)**

**Ivujuvik
(1 A/P EIC)**

**Salluit
(1.5 A/P EIC)**

**Coordonnateur
(1 A/P EIC)**

**Kuujujaq
(1.5 A/P EIC)**

**Kangiqsualujaq
(1 A/P EIC)**

**Tasiujaq
(1 A/P EIC)**

**Aupaluk
(1 A/P EIC)**

**Kangirsuk
(1 A/P EIC)**

**Quataq
(1 A/P EIC)**

**Kangiqsujuaq
(1 A/P EIC)**

**2 Agents de
programme
(1 A/P EIC-
1A/P MMSR)**

**1 Agent pour
C.V.N.
(1 A/P MMSR)**

**1 Agent
d'information
(1 A/P MMSR)**

**Conseiller en
orientation
(1 A/P MMSR)**

**Agent clientèle
(1 A/P EIC)**

**2 Commiss sénior
(1 A/P EIC-
1 A/P MMSR)**

**2 Commiss junior
(2 A/P MMSR)**

U N G A V A

**19.5 A/P E.G.C.
18.5 A/P MMSR
40 employés**

INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Historique.....	1
Transformations sociales et économiques dans la région Nunavik et démarches initiales	1
Evolution de la situation et initiatives particulières.....	2
Représentations à la Commission permanente de l'économie et du travail et Comité interministériel.....	4
Formation de la main-d'oeuvre et situation actuelle.....	9
Le placement dans l'industrie de la construction au Nunavik.....	12
Le découpage régional en matière de placement dans les métiers de la construction.....	12
Solutions proposées.....	17
Qualification des Inuits dans les métiers de la construction.....	20
Accès à l'apprentissage et conservation du status d'apprentis.....	20
Ratio actuel compagnons-apprentis et projets pilotes.....	21
Evaluation de l'apprentissage et des compétences.....	21
Solutions proposées.....	23
Sommaire des Solutions proposées.....	25
Modification aux règlements du placement dans les métiers de la construction.....	25
Modification aux règlements sur l'émission des certificats de compétence.....	25
Modification aux règlements régissant la qualification dans les métiers de la construction.....	25
Processus de concertation des intervenants dans le domaine de la construction.....	26

ANNEXES

ANNEXE 1

Lettre adressée par La Fédération Coopérative du Nouveau-Québec au Ministre du travail et de la main d'oeuvre, M. Pierre Marc Johnson, en date du 11 juillet 1979;

ANNEXE 2

Rapport du Comité interministériel relatif aux dépositions des représentants autochtones à la Commission permanente de l'économie et du travail;

ANNEXE 3

Règlement provincial sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction à jour au 21 novembre 1989;

ANNEXE 4

Règlement sur la délivrance des certificats de compétence de la Commission de la construction du Québec, Novembre 1989;

ANNEXE 5

Règlement sur la formation et qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction, mars 1989.

Historique

Les problèmes rencontrés par les Inuit du Nunavik relativement à l'accès aux emplois dans le domaine de la construction, de même que ceux reliés à la qualification dans les métiers de la construction, ne sont pas récents et peuvent être envisagés de différentes façons. Bien que la situation ait évolué de façon positive depuis 1977, il reste encore certains obstacles et problèmes auxquels nous devons nous attaquer afin de leur trouver des solutions. Voyons en brièvement l'histoire.

Transformations sociales et économiques dans la région Nunavik et démarches initiales

Il est important de décrire le contexte général qui prévalait avant et dans les années suivant immédiatement la signature de la CBJNQ. Les Inuit du Nunavik se sont engagés depuis 1950 dans un processus de sédentarisation et parallèlement d'intégration très progressive au monde du travail salarié. Ce phénomène s'est accéléré à la fin des années 1960 et au début des années 1970 par l'effet des programmes du Ministère fédéral des Affaires Indiennes et du Nord (MAIN) en matière d'habitation, d'éducation et de services communautaires.

L'essentiel de la construction des maisons et autres bâtiments nécessaires à ces nouvelles communautés était réalisé en régie par le MAIN, maître d'oeuvre des travaux. Le MAIN engageait de petits groupes d'ouvriers du sud qualifiés et pour le surplus utilisait majoritairement de la main-d'oeuvre inuite, leur assurant alors une formation sur le tas et les initiant à de nouvelles techniques de construction. Cette façon de faire permit à bon nombre d'Inuits d'acquérir une expérience de travail initiale très valable dans les métiers de la construction.

À la suite de la signature de la CBJNQ, le maître d'oeuvre de la construction domiciliaire au Nunavik devint la Société d'Habitation du Québec (SHQ) et la façon de faire changea drastiquement. La SHQ confia la construction des habitations sociales à des entrepreneurs indépendants, attribuant les contrats de construction en suivant les procédures d'octroi public. Ce mode d'attribution, ainsi que des techniques de construction différentes, plus sophistiquées, limita de façon importante l'accès des Inuit aux emplois dans le secteur de la construction. Les entrepreneurs utilisaient et utilisent encore généralement très majoritairement de la main-d'oeuvre du sud.

Préoccupé par la situation et les problèmes rencontrés par la main-d'oeuvre inuite, la Fédération des Coopératives du Nouveau-Québec (FCNQ) sera la première, dès 1979, à faire des représentations auprès du gouvernement du Québec afin de suggérer des ajustements aux règles régissant le monde de la construction nordique.

Soulignant que l'industrie de la construction au nord québécois était naissante, la FCNQ suggéra, dans une lettre (Annexe 1) adressée au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre d'alors, M. Pierre-Marc Jonhson, de ne pas appliquer le décret de la construction au Nunavik. L'application du décret ainsi que la Loi sur la qualification de la main-d'oeuvre semblent devoir mettre un terme aux progrès récemment réalisés dans le domaine de la formation et de la qualification des Inuit dans les métiers de la construction.

Ces représentations culminèrent dans une présentation de la FCNQ lors du Sommet sur le développement des coopératives, le 4 février 1980. Le gouvernement ne donnera pas suite à ces représentations, répondant quelque peu sèchement aux représentants autochtones et faisant peu de cas de la situation particulière à laquelle faisaient face les Inuit du Nunavik.

Evolution de la situation et initiatives particulières

La situation dans les années subséquentes démontra la justesse des appréhensions de la FCNQ. Peu d'Inuits purent travailler sur les chantiers de construction et s'ils y travaillaient, ce n'était qu'à titre de manoeuvre. Les Inuit voyant de plus en plus de travailleurs du sud occuper les emplois sur les chantiers nordiques, l'ARK de concert avec la FCNQ et la Société Makivik, firent des représentations auprès des différents ministères impliqués dans le dossier.

Ces organismes nordiques tinrent différentes rencontres avec la SHQ, le Ministère du travail, de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu (MTMSR) et l'Office de la construction du Québec (OCQ). De nombreuses réunions ainsi que de laborieuses représentations permirent de cerner les problèmes et d'envisager différentes solutions, ou pour le moins certains arrangements administratifs pouvant améliorer la situation.

Ces démarches s'échelonneront de 1982 au début de 1984 et permettront le développement d'initiatives visant à améliorer la situation: faciliter l'accès des Inuit aux emplois sur les chantiers de construction nordiques, accélérer la formation de la main-d'oeuvre, apporter un appui aux

entreprises inuites de construction. Les actions suivantes furent initiées durant cette période:

- intégration dans les contrats de la SHQ de clauses d'engagement de main-d'oeuvre locale;
- l'attribution de quelques contrats à des entreprises autochtones afin de permettre la formation en cours d'emploi d'une main-d'oeuvre inuite;
- l'identification de la main-d'oeuvre inuite ainsi que de leur expérience de travail déjà acquise;
- la mise sur pied du Centre de formation professionnelle du Lac Hélène et la dispensation de cours de formation professionnelle pour les Inuit dans les divers métiers de construction.

Malgré ces initiatives, de nombreux facteurs ont fait que les Inuit continuent de jouer un rôle bien secondaire dans l'industrie de la construction. Parmi les facteurs déterminants de cette quasi-exclusion, il faut mentionner:

- l'attribution des contrats à des entrepreneurs de l'extérieur du territoire qui utilisent d'abord leur main-d'oeuvre régulière, autant compagnons qu'apprentis;
- les contraintes financières et logistiques dans lesquelles ces travaux se déroulent, ce qui ne laisse que peu sinon pas de place pour la formation des Inuit sur le tas ou tout au moins pour un encadrement particulier;
- une adaptation de la main-d'oeuvre inuite qui ne s'est pas encore faite au français, langue de travail;
- une mobilité très restreinte de la main-d'oeuvre inuite qui est réticente à se déplacer hors du territoire, et dans certains cas hors des villages pour avoir accès aux emplois.

En plus d'une participation marginale de la main-d'oeuvre inuite à ces travaux de construction, force était de constater à l'époque que les entrepreneurs étrangers ne s'embarrassaient généralement pas de suivre toutes les complexes démarches nécessaires à l'enregistrement à titre d'apprentis de la main-d'oeuvre inuite auprès de l'OCQ et du MTMSR. Souvent les coûts associés aux avantages et aux cotisations obligatoires amenaient les entrepreneurs à payer leur main-d'oeuvre inuite par le biais de tierces parties, bien souvent les municipalités.

Même lorsque certains travailleurs inuit obtenaient des certificats de classification et des carnets d'apprentis, ces derniers étaient très vite invalidés faute d'avoir pu enregistrer auprès d'un entrepreneur le nombre minimum d'heures de travail requises dans une année. Devant une situation aussi désespérante, les différents organismes nordiques ont conjugué leur efforts afin de présenter un mémoire à la Commission permanente de l'économie et du travail durant l'été 1984.

Représentations à la Commission permanente de l'économie et du travail et Comité interministériel

Le 8 août 1984, l'ARK, la Commission Scolaire Kativik (CSK) et la Société Makivik soumettaient conjointement un mémoire qui visait à dénoncer et corriger les différents problèmes rencontrés par les Inuit du Nunavik dans le domaine de la construction et de la qualification dans les métiers de la construction. De façon générale, ce mémoire demandait:

" ... que le gouvernement accepte de décréter un moratoire de quatre ans sur l'application du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction, du Règlement sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction et du Décret de la construction pour les Inuit du territoire situé au nord du 55e parallèle. Pendant la durée du moratoire, les autorités chargées de l'application de ces règlements devraient se voir reconnaître un certain pouvoir discrétionnaire quant à la gestion de la main-d'oeuvre inuit dans l'industrie de la construction de la région"¹

¹L'Administration régionale Kativik, la Société Makivik, la Commission Scolaire Kativik, La main d'oeuvre inuit et l'industrie de la construction dans la région Kativik, Sommaire du Mémoire présenté à la Commission parlementaire de l'économie et du travail, 8 août 1984, 5 pages, page 2. (voir annexe 1)

Ces organisations du Nunavik présentaient de plus une dizaine de requêtes spécifiques justifiant par le fait même le moratoire.

Lors de la présentation de ce mémoire, le Ministre du travail s'était exprimé dans ces termes:

" Je suis l'un de ceux qui croient que non seulement les démarches doivent être continuées, mais elles doivent arriver à une conclusion et rapidement à une conclusion ...

... je suis tout à fait disposé à suggérer que, dans les quelques jours qui suivront la fin de nos travaux, une équipe interministérielle ait un mandat spécifique pour que des rencontres aient lieu entre vos organismes et les représentants du gouvernement pour voir quelles sont les solutions possibles ...

Ce même comité aurait un mandat avec un échéancier très précis dans le temps et devrait faire rapport quant à l'état de la situation et quant aux suggestions à être faites le ou avant le 15 novembre prochain ...²

À la suite de la suggestion du Ministre, alors très bien reçue par les représentants inuit, le Comité Interministériel fut mis sur pied, constitué de représentants du Ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu (MMSR), du Ministère du travail, de l'OCQ, de la Régie des entreprises de construction du Québec, du Secrétariat des activités gouvernementales en milieu amérindien et inuit et du Ministère de l'habitation et de la protection du consommateur.

Dans un rapport préliminaire, le Comité Interministériel cherchait à répondre de manière spécifique à chaque demande particulière présentée dans le Mémoire déposé par les Inuit à la Commission permanente de l'économie et du travail. Il faut noter ici que le Comité se penchait non seulement sur les demandes des Inuit mais aussi sur celles des Cris. Dans leur ensemble ces demandes étaient très similaires.

Le rapport préliminaire du Comité Interministériel fut présenté aux représentants inuit lors d'une rencontre tenue le 25 octobre 1984. Lors de cette rencontre, les parties autochtones ont demandé certains ajustements aux suggestions exprimées par le Comité. En général cependant, le rapport

²Comité interministériel, Le rapport du Comité interministériel relatif aux dépositions des représentants autochtones à la Commission permanente de l'économie et du travail du 8 août 1984, 30 novembre 1984, 39 pages, page 11 et 12. (voir annexe 2)

préliminaire fut très bien reçu. Les représentants autochtones ont alors espéré que les suggestions du Comité devraient permettre de solutionner une grande partie des problèmes identifiés.

En fait, le rapport final du Comité Interministériel déposé le 30 novembre 1984 (voir annexe 2) proposait une série d'interventions et de solutions qui laissaient entrevoir une amélioration de la situation. Les principales recommandations présentée par le Comité sont, pour plusieurs, encore d'actualité.

Force a été de constater que la complexité du dossier de même que le grand nombre d'intervenants impliqués dans le processus menant à la mise en application des modifications proposées, ont fait que le gouvernement ne donna jamais suite à ce rapport. Les Inuit étaient et demeurent extrêmement déçus de cette capitulation gouvernementale.

En 1987 des changements importants ont été apportés aux lois et règlements relatifs au placement et la qualification dans le domaine de la construction. Ces changements n'ont cependant pas fait de place aux préoccupations des Inuit. Seule l'abolition des certificats de classification a quelque peu facilité l'accès des Inuit à quelques emplois dans l'industrie de la construction.

Entre le dépôt du rapport du Comité interministériel et les modifications qui furent apportés aux législations et règlements en 1987, l'ARK fit de multiples représentations auprès des instances politiques et administratives afin de voir les propositions du rapport enfin prises en considération. Mais ce fut peine perdue. Mise à part une évidente condescendance de la part de certains intervenants pour les problèmes rencontrés par les Inuit, aucune des solutions proposées ne fut appliquée.

De toute cette saga, il ressort clairement que les dispositions du chapitre 29 de la Convention de la Baie James et du Nord québécois (CBJNQ) relatives à la formation de la main-d'oeuvre et à l'emploi sont restées lettre morte. L'ARK s'est acquittée, et s'acquitte encore ici, de son devoir d'informer le gouvernement des besoins existants et de proposer des solutions en matière de formation et d'emploi. Par contre, le gouvernement fait la sourde oreille et ignore ses responsabilités conventionnelles, lesquelles l'appellent à prendre toutes les mesures possibles pour corriger la situation.

À cet effet, les principaux articles pertinents du chapitre 29 de la CBJNQ sont les suivants:

29.0.24 des pouvoirs et des devoirs de l'Administration Régionale Kativik (ARK):

"il est dans les fonctions, les pouvoirs et les devoirs de l'Administration Régionale Kativik de recevoir les propositions formulées par les municipalités concernant des programmes de formation professionnelle et d'en aviser les autorités provinciales et fédérales responsables sur:

- a) toutes les questions relatives à l'utilisation et au développement efficace des ressources en main-d'oeuvre dans le territoire;
- b) toutes les mesures jugées appropriées pour faciliter la formation professionnelle, le placement de la main-d'oeuvre, la reclassification, le recyclage, la réadaptation professionnelle, le changement d'emploi et la mobilité de la main-d'oeuvre;
- c) toutes les questions relatives aux besoins qualitatifs et quantitatifs en main-d'oeuvre ainsi qu'à l'élaboration et à la coordination des programmes de formation et;
- d) toutes les mesures nécessaires à la mise sur pied de bureaux d'embauche dans le territoire afin de permettre aux Inuit d'obtenir des postes pour lesquels ils possèdent les compétences exigées; dans toute la mesure du possible, ces bureaux doivent avoir un personnel inuit."³

29.0.26 accès pour les Inuit à des examens de qualification qui tiennent compte de leur maîtrise des langues secondes:

"Lorsque, ni les lois existantes, ni les exigences ne s'y opposent et compte tenu du travail ou des fonctions prévues ainsi que des communications par écrit ou de vive voix qu'elles comportent normalement, le Canada et le Québec adoptent des mesures spéciales pour les candidats inuit unilingues qui terminent les cours de formation afin qu'ils subissent les examens en inuttittut ou avec l'aide d'un traducteur ou d'un interprète; ils auront ainsi droit à une attestation d'apprenti ou à

³L'Editeur officiel du Québec, La Convention de la Baie-james et du Nord québécois, les Conventions complémentaires 1.2.3.4.5 et 6, page 457

une carte de compétence leur permettant d'être embauchés dans le domaine relié à leur formation."⁴

29.0.31 priorité d'emploi pour les Inuit dans les projets sous la responsabilité des gouvernements:

"Pour les projets mis sur pied ou effectués par le Canada et le Québec ou par leur agences, délégués ou entrepreneurs, et pour les projets de tout promoteur dont le but principal est de fournir des biens et services aux communautés inuit ou de leur en faire bénéficier, le Canada et le Québec prennent toutes les mesures raisonnables pour offrir prioritairement aux inuit des emplois et des contrats découlant de ces projets.

- a) En ce qui concerne leur embauche pour ces travaux, le Canada et le Québec sont tenus, entre autres choses,
 - i) d'interpréter les exigences pour les diverses catégories de postes afin que les Inuit capables de remplir ces postes soient jugés admissibles;
 - ii)
 - iv) d'offrir aux employés inuit une formation sur le tas et des cours de perfectionnement utiles à leur avancement."⁵

29.0.32 priorité d'emploi pour les Inuit dans les autres projets qui ne sont pas sous la responsabilité des gouvernements:

"Des mesures similaires s'appliquent, dans la mesure du possible, aux contrats non-gouvernementaux et au développement dans le territoire."⁶

Ces pouvoirs et devoirs de l'ARK sont repris dans la Loi sur les villages nordiques et l'Administration régionale Kativik aux articles 378 et 379.

⁴idem, Page 458

⁵idem, Page 459

⁶idem, Page 460

Formation de la main-d'oeuvre et situation actuelle

En parallèle à ces démarches visant des modifications aux réglementations sur le placement et la qualification dans les métiers de la construction, certaines actions palliatives ont été entreprises afin d'offrir aux Inuit de la formation dans le domaine de la construction, de la formation professionnelle et ce, autant pendant l'expérience du centre de formation du lac Hélène que depuis sa fermeture.

Les organismes issues de la CBJNQ ont pris des initiatives. Différents cours d'opérateurs de machinerie lourde ont été organisés conjointement par la CSK et la Commission Scolaire de Vaudreuil Soulanges. Des projets spéciaux ont été développés par la CSK, en collaboration étroite avec la SHQ. Ainsi depuis août 1989, des ententes particulières ont permis à la CSK de former des menuisiers tout en érigeant des maisons pour le compte de la SHQ. Ces projets ont permis à une vingtaine d'Inuits de compléter le programme complet de charpenterie menuiserie.

L'ensemble de ces cours, dispensés au courant des 6 dernières années, aura permis à un bon nombre d'Inuits d'acquérir des connaissances de base dans les métiers suivants: charpenterie-menuiserie, plomberie, électricité, opération de machinerie lourde, entretien de bâtiments nordiques. Certains ont eu la chance de se voir émettre des carnets d'apprentis ainsi qu'un certificat de compétence-apprenti. Cependant aujourd'hui, peu nombreux sont ceux qui sont encore considérés comme des travailleurs actifs ayant des certificats de compétence et des carnets d'apprentis valides. Nous ne pouvons même pas encore compter un seul apprenti inuk ayant accumulé suffisamment d'heures d'apprentissage le rendant admissible au test de qualification.

Il est important de comprendre le contexte particulier de l'industrie de la construction dans le Nunavik, lequel n'a certes pas favorisé la constitution d'un groupe bien identifié d'apprentis démontrant une progression régulière dans leur apprentissage. Il semble maintenant difficile d'envisager la qualification prochaine de compagnons inuit.

La construction dans le Nunavik est essentiellement réalisée par des entrepreneurs du sud selon des échéanciers très stricts. Des contraintes de transport et de livraison du matériel par déserte maritime et les contraintes climatiques du nord limitent généralement la saison de construction à un maximum de six ou sept mois par année. De plus la formule utilisée par la SHQ dans sa planification d'érection de bâtiments fait qu'une même communauté ne voit se réaliser des travaux de construction qu'une année sur deux ou même moins souvent.

De plus, les entrepreneurs comptent essentiellement, pour la réalisation de ces contrats, sur leur main-d'oeuvre régulière, généralement unilingue

française. Les conditions de travail sur les chantiers sont très exigeantes et demandent de longues heures de travail (souvent plus de 10, 12 ou 14 heures par jours), six et parfois sept jours par semaine. Ces conditions peuvent s'avérer acceptables parce qu'inhabituellement avantageuses pour un ouvrier de l'extérieur, loin de sa famille et de son milieu et qui n'a rien de mieux à faire que de travailler. Mais elles ne conviennent pas à un ouvrier inuk vivant dans sa communauté pour qui il reste très important de pouvoir continuer de s'adonner à des activités de chasse et de pêche et à mener une vie normale.

Dans un tel contexte, un apprenti inuk minorisé disposera de peu de soutien pouvant lui permettre de se sentir à l'aise ou de faire des apprentissages significatifs. Il ne s'intégrera pas ou peu à la dynamique du groupe sur le chantier et se verra souvent assez vite relégué à des tâches secondaires. On observe alors des performances de la part des travailleurs inuit qui ne correspondent pas aux exigences des entrepreneurs et qui mèneront très vite à un renvoi, ou plus souvent à un départ volontaire. Ces Inuit performant donc au dessous de leurs capacités.

Bien qu'on ait pu observer ces dernières années des changements notables, il faut souligner que les Inuit n'ont pas la même relation que l'ensemble des travailleurs québécois vis à vis un emploi salarié ou vis à vis la notion de carrière et d'appartenance à un corps de métier. On retrouve encore beaucoup chez les Inuit une alternance entre le travail salarié et le retour aux activités de chasse, de pêche et de trappage.

Ce n'est pas que les Inuit ne soient pas de bon travailleurs, au contraire. L'expérience de constructions réalisés par des groupes d'apprentis sous la supervision de la CSK a prouvé qu'avec un bon soutien, un bon encadrement et la constitution d'une dynamique de travail à laquelle les Inuit peuvent s'identifier, ces derniers démontrent leurs capacités et leurs qualités de travailleurs.

Il n'est pas surprenant dans un tel contexte (saison courte et rare, mobilité restreinte de la main-d'oeuvre inuite et certaines possibilités d'emplois autres dans les communautés) de ne pas avoir encore constitué un bassin bien identifié de travailleurs de la construction. Le contexte actuel de la réglementation sur le placement dans les métiers de la construction vise à restreindre l'accès au travail dans les chantiers de construction au seul groupe de professionnels clairement identifiés. Une telle réglementation ne contribue pas à faciliter la constitution d'un noyau initial d'Inuits, professionnels de la construction.

Il est intéressant de présenter ici certaines estimations du bassin actuel de main-d'oeuvre inuite ayant une certaine expérience de travail dans les métiers de la construction. L'ARK, en collaboration avec les Centres Travail Québec, a réalisé une évaluation du bassin des travailleurs qui ont une expérience de travail dans les métiers de la construction. Lors d'une

consultation auprès de ces travailleurs, l'ARK a cherché à identifier les travailleurs qui voulaient continuer de travailler dans ce domaine.

Description	Ungava	Hudson	Total
Main d'oeuvre (MO) ayant travaillé dans la construction à un certain moment au courant des 8 dernières années	364	201	565
MO occupant actuellement un emploi permanent (toute catégorie)	102	65	167
MO sans emploi	163	96	259
MO occupant ou ayant en 1991-1992 occupé un emploi dans la construction	65	27	92
MO exprimant un intérêt à continuer de travailler dans la construction	94	69	163

Il y a fort à parier que très peu de ces travailleurs sont considérés par la Commission de la construction du Québec (CCQ), successeur de l'OCQ, comme actif dans l'industrie de la construction compte tenu de la réglementation actuelle. L'ARK attend encore une réponse de la CCQ quant à cette évaluation des travailleurs actifs.

Si l'on a comme objectif d'identifier et de promouvoir dans la région du Nunavik l'émergence d'une bonne base de travailleurs professionnels de la construction, il devient alors primordial dans un tel contexte, d'ajuster le cadre de la réglementation. Ces ajustements doivent permettre aux apprentis actuels d'avoir un accès reconnu aux emplois dans l'industrie de la construction. Les suggestions qui sont faites ci-après devraient encourager leur apprentissage tout en facilitant l'accès aux emplois aux autres Inuit qui voudraient les joindre et diminueraient le taux de roulement causé en grande partie par les problèmes rencontrés actuellement.

Le placement dans l'industrie de la construction au Nunavik

Le découpage régional en matière de placement dans les métiers de la construction

Découpage actuel en différentes régions et la situation du Nunavik

Un élément central du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction [R-20, r.10.1] issu de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (L.R.Q., chap. R-20, art 78 et 80, par 2) est certes la notion de régions et sous-régions. Bien des articles de ce règlement font référence à cette notion de régions, en fonction de la disponibilité de travailleurs de la construction du bassin de main-d'oeuvre d'une région.

Ainsi, le Québec est découpé en différentes régions, elles-mêmes pouvant être subdivisées en sous-régions. Le découpage est décrit en détail dans l'annexe 4 du règlement. Le Nunavik se retrouve arbitrairement divisée entre deux régions: la région de la Côte-Nord, sous-région de Mingan, et la région de la Baie-James, sous-région Baie-James.

Ainsi la sous région de Mingan, partie de la région de la Côte-Nord, est décrite comme comprenant une série de cités et villes, et le territoire...:

"...non organisé du comté de Saguenay et tous les territoires situés au nord des régions de la Côte-Nord, du Saguenay-Lac-Saint-Jean et du Nord-Ouest à l'exception de la région de la Baie-James."⁷

La sous-région de la Baie-James est décrite de la manière suivante:

" Le territoire de la région de la Baie-James comprend le territoire borné à l'ouest par la limite ouest du Québec, au sud par le parallèle de latitude 50°00 nord, à l'est par les districts électoraux de Roberval, de Dubuc et de Saguenay ainsi que par le prolongement vers le nord de la limite ouest du district électoral de Saguenay et au nord par le parallèle de latitude 58°00 nord"⁸

⁷Éditeur officiel du Québec, Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction

[R-20, r.10.1] 1989, 13 pages, page 13.

⁸Idem

Ce découpage, absolument arbitraire, ne respecte aucun des découpages administratifs actuels de même qu'il ne correspond à aucune réalité socio-économique. Les municipalités de villages nordiques de Kuujjuarapik, Umiujaq et Inukjuaq sont ainsi incluses dans la région de la Baie-James, les autres étant regroupées dans la sous-région de Mingan. Un tel découpage est totalement inacceptable pour les Inuit du Nunavik.

Problèmes d'accès à l'emploi engendrés par la situation actuelle

Il faut comprendre que le découpage en région a un impact sur l'application de différents règlements: le placement des salariés dans l'industrie de la construction, le règlement sur la délivrance des certificats de compétence {Décret 673-87} et même, indirectement, le règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction {c. F-5, r.3}.

En effet, différents aspects de ces règlements s'appliquent en fonction du bassin de main-d'oeuvre de la construction d'une région donnée. Dans tous les cas, il s'agit pour les Inuit de barrières à leur accès aux emplois dans l'industrie de la construction de même qu'à l'accès à l'apprentissage.

Schématiquement et respectivement pour chaque règlement, il s'agit plus particulièrement des aspects suivants:

- 1 Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction (voir Annexe 3):
 - les principales conditions régissant l'embauche et le placement (article 35) dont les préférences d'emploi;

- 2 Règlement sur la délivrance des certificats de compétence (voir Annexe 4):
 - l'évaluation du nombre de nouveaux certificats de compétence-apprenti pouvant être délivrés (article 3);
 - le nombre maximum de places disponibles au cours de connaissances générales de l'industrie, qui est une étape obligatoire pour l'obtention d'un certificat de compétence-occupation (article 4, 4.1 et 4.2); et

3 Règlement sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction (voir Annexe 5):

- admission à l'apprentissage (être titulaire d'un certificat de compétence-apprenti, ce certificat ayant remplacé le certificat de classification, un prérequis à l'admission à l'apprentissage) (article 16).

L'article 35 du Règlement sur le placement prévoit des préférences d'emploi pour les détenteurs de certificats de compétence-compagnons, de compétence-occupation ou de compétence-apprentis qui résident dans la région où se déroulent des travaux de construction ou encore dans la région où se situe le chantier isolé ou un endroit isolé. Lorsqu'il n'y a pas de travailleurs disponibles pour ces travaux, alors un travailleur d'ailleurs au Québec peut y être engagé.

Dans un chantier de construction s'ouvrant à Kuujuaq, un travailleur de la ville de Gagnon sur la Côte-Nord pourrait être favorisé dans l'engagement selon le règlement actuel. Ainsi une telle préférence d'emploi ne favorise en rien l'emploi pour les Inuit si ces derniers ne peuvent obtenir un certificat de compétence-apprenti et par le fait même avoir accès aux emplois.

Certains prétendent que selon l'article 36 du règlement sur le placement, les Inuit se voient reconnaître une priorité d'embauche sur les chantiers de construction.

" Malgré l'article 35, pour les travaux effectués à la Baie-James et au nord de cette région, préférence est d'abord accordée aux autochtones de la Baie-James et des villages situés au nord de cette région."⁹

Bien que cet article du règlement soit très important et dénote une certaine reconnaissance par le gouvernement de ses engagements vis à vis des Inuit issues de la CBJNQ, ce règlement peut s'avérer sans effet. Deux facteurs y concourent: l'émission de nouveaux certificats de compétence-apprentis et le renouvellement des certificats déjà émis.

L'article 3 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence décrit les modalités de l'émission de nouveau certificats de compétence-apprentis en ces termes:

" Malgré l'article 2.1, en cas de pénurie de main-d'oeuvre, c'est à dire lorsque moins de 5% du total de salariés titulaires d'un

⁹Idem

certificats de compétence-apprenti du métier concerné, domiciliés dans la région visée par une demande de certificat, sont disponibles au moment de cette demande, la Commission peut délivrer un certificat de compétence-apprenti à une personne âgée d'au moins 16 ans domiciliée dans cette région:

- i. qui en fait la demande, qui démontre qu'elle a obtenu un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou un certificat d'étude professionnelles (CEP) ou une reconnaissance de fins d'études professionnelles de niveau secondaire relatif au métier visé et qui fournit une attestation qu'elle a suivi avec succès un cours de sécurité exigé par le Code de sécurité pour les travaux de construction;
- ii. pour laquelle un employeur enregistré à la Commission formule une demande de main-d'oeuvre, garantit à cette personne un emploi d'une durée d'au moins 150 heures échelonnées sur une période d'au plus 3 mois et fournit à la Commission une preuve de cette garantie et une attestation que cette personne a suivi avec succès un cours de sécurité exigé par le Code de sécurité pour les travaux de construction.

Pour un métier et une région, la Commission ne procède à la délivrance d'un certificat en vertu du paragraphe *ii* que lorsque toutes les demandes en vertu du paragraphe *i* ont été satisfaites. ¹⁰

Le fait d'avoir intégré la région du Nunavik en partie dans la région de la Baie-James de même que dans la région de la Côte-Nord, pose pour les travailleurs inuit un problème d'accès aux emplois dans l'industrie de la construction. Il suffit qu'il y ait suffisamment d'apprentis en disponibilité dans la région de la Côte-Nord et l'ensemble des Inuit de la majorité des communautés du Nunavik pourraient se voir refuser le droit de travailler à titre d'apprenti et cela même s'ils ont théoriquement priorité d'accès au travaux se déroulant dans la région.

Ainsi, un Inuk de Inukjuaq, ayant une offre d'emploi d'un entrepreneur pourrait se voir refuser un certificat de compétence-apprenti (prérequis à l'accès au chantier) parce qu'il y aurait trop d'apprentis Cris disponibles dans la région de la Baie-James.

¹⁰ Commission de la construction du Québec, Règlement sur la délivrance des certificats de compétence [D. 673-87], 10 pages, page 2

Dans le cas de certificat de compétence-occupation (manoeuvre) les procédures sont un peu différentes bien qu'ici encore, l'accès à un certificat dépend de la disponibilité de travailleurs d'une région. Les articles 4, 4.1 et 4.2 décrivent les conditions menant à l'émission de nouveaux certificats. Ainsi l'article 4 spécifie que la Commission délivre un certificat à une personne qui:

" fournit une attestation qu'elle a suivi avec succès le cours de connaissance générale de l'industrie approuvé par la Commission.

4.1 La commission indique pour une région donnée, le nombre maximum de places disponibles au cours de connaissances générales de l'industrie de la construction pour une année civile ...

4.2 En cas de pénurie de main-d'oeuvre, c'est à dire lorsque moins de 5% du total de salariés titulaires d'un certificat de compétence-occupation domiciliés dans une région visée par une demande de certificat, sont disponibles au moment de cette demande, la Commission peut délivrer un certificat de compétence-occupation à une personne âgée d'au moins 16 ans domiciliée dans cette région, pour laquelle un employeur enregistré à la Commission formule une demande de main-d'oeuvre, garantit à cette personne un emploi d'une durée d'au moins 150 heures échelonnées sur une période d'au plus 3 mois et fournit à la Commission une preuve de cette garantie et une attestation que cette personne a suivi avec succès un cours de sécurité exigé par le Code de sécurité pour les travaux de construction."¹¹

Il n'y a probablement pas dans la région du Nunavik un seul travailleur inuk possédant un certificat de compétence-apprenti valide. Tel que nous l'avons expliqué précédemment, la main-d'oeuvre inuite ne fait que commencer à s'ajuster à la réalité du monde du travail salarié et la saison de construction au Nord est aléatoire. De telles conditions n'allouent que peu de possibilités aux travailleurs inuit de conserver, s'il l'on obtenu, leur certificat de compétence-apprenti.

En effet les articles 5 et 6 du règlement sur la délivrance des certificats de compétence décrivent certaines des modalités de renouvellement des certificats de compétence-apprentis. Ainsi le mode de renouvellement des certificats participera de façon importante aux difficultés des Inuit à s'intégrer à l'industrie de la construction. En effet, l'article 7 spécifie que:

¹¹ Ibidem, page 3.

" La Commission renouvelle un certificat expiré lorsqu'un rapport mensuel produit à la Commission par un employeur qui est enregistré démontre que son titulaire a travaillé dans l'industrie de la construction au cours des quatorze mois précédant ce renouvellement. ..." ¹²

Ainsi sans répéter la description du contexte particulier dans lequel les travailleurs inuit travaillent et effectuent leur apprentissage dans les métiers de la construction, bien peu d'entre eux obtiennent leur certificat de compétence, et de ceux là, peu réussissent à le conserver pour les raisons exprimées précédemment.

Services de placement dans la région du Nunavik

Le placement des travailleurs inuit dans l'industrie de la construction s'est principalement fait par les Centres de Travail Québec (CTQ). Pour les CTQ cette tâche n'est pas nécessairement une priorité. Bien souvent à l'approche de la saison de la construction, l'ARK se doit d'assumer le leadership de cette démarche, afin de s'assurer de la participation des municipalités. Les municipalités (de villages nordiques) jouent un rôle important dans cette tâche d'identification des travailleurs ayant une expérience dans la construction. Une participation plus active et une coordination fait par un seul organisme serait souhaitable dans ce dossier.

Solutions proposées

Création d'une région Nunavik

Très clairement, la reconnaissance de la région du Nunavik comme une région particulière, aux termes du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction, est stratégique afin de permettre aux Inuit un accès réel et efficace aux emplois dans les chantiers de construction.

Cette région peut être décrite comme étant le territoire couvert par la Loi Kativik, la région située au nord du 55^{ième} parallèle. De plus les Inuit croit fondamental que le territoire situé au nord du 55^{ième} parallèle et qui sera affecté par les travaux de construction reliés au projet hydro-électriques de Grande-Baleine soit aussi inclus dans cette nouvelle région.

Nous ne croyons pas qu'une telle demande soit exagérée; les Iles de la Madeleine sont considées depuis longtemps comme une région distincte aux

¹²Commission de la construction du Québec, Règlement sur la délivrance des certificats de compétence [D. 673-87], 10 pages, page 5

termes du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction. Bien que représentant un bassin de main-d'oeuvre sans doute comparable à celui des Iles de la Madeleine, le Nunavik représente en surface le tiers du Québec et possède ses caractéristiques propres.

L'ARK comme agence de placement au Nunavik

La supervision et le suivi du placement au Nunavik se doit d'être le mandat de l'Administration régionale Kativik. Pour ce faire l'ARK se doit de se faire délivrer une licence d'agence de placement malgré les articles du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction qui n'alloue une telle licence qu'à " une association et à un groupement de salariés de la construction constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement...".¹³

Il faut souligner que l'Administration régionale Kativik est maintenant, avec la mise en vigueur de l'entente signée avec le Ministère de l'Emploi et de l'Immigration Canada, à la tête d'un bon réseau de services de main-d'oeuvre ayant des agents dans toutes les communautés du Nunavik. De plus l'ARK peut par ordonnance s'assurer de la participation des municipalités aux différentes étapes menant à une mise à jour régulière de la liste de main-d'oeuvre disponible dans les métiers de la construction. Il ne faudrait pas oublier que des négociations sont en cours afin de voir les différents services de placement et sécurité du revenu actuellement dispensés par les CTQ parallèlement transférés à l'ARK.

Priorité d'embauche d'Inuits

L'article 36 du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction se doit d'être conservé tel qu'il est, malgré les modifications au règlement qui sont demandé dans cette présentation.

Accès des Inuit aux emplois dans le secteur de la construction

L'accès à l'emploi, dans le secteur de la construction pour les Inuit du Nunavik sera certes facilité par la création d'une région particulière du Nunavik. Cependant, lorsqu'on examine le règlement sur la délivrance des certificats de compétence et les modalités de délivrance de nouveaux certificats de compétence-apprenti, force nous est de constater que certains problèmes pourraient persister. Il ne faut pas oublier que la région du Nunavik n'a pas encore un bassin stable bien identifié de travailleurs de la construction.

¹³Éditeur officiel du Québec, Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction [R-20, r.10.1] 1989, 13 pages, page 1.

Ainsi dans un contexte où il n'y a pas de travailleurs de la région du Nunavik ayant un certificat de compétence-apprenti valide, il serait important, et ce pour une certaine période de temps, qu'il n'y ait aucune référence à un pourcentage de disponibilité de travailleurs lors de l'émission de nouveaux certificats .

Nous suggérons que la Commission puisse émettre dans les trois prochaines années des certificats de compétence-apprenti aux résidents de la région du Nunavik qui en feront la demande. Ces permis pourraient être attribués prioritairement à des résidents qui auraient complété un cours de formation professionnelle et à ceux qui auraient une garantie d'emploi d'un employeur.

Pour ce qui est des critères régissant le renouvellement des certificats de compétence, il est important pour les résidents de la région du Nunavik que le critère de renouvellement d'un certificat de compétence soit d'avoir travaillé pour un employeur enregistré à la Commission au courant des 24 mois suivant la dernière délivrance du certificat.

Qualification des Inuit dans les métiers de la construction

Accès à l'apprentissage et conservation du status d'apprentis

L'admission à l'apprentissage est décrite à l'article 16 du Règlement sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction [c. F-5, r.3]. Il y est spécifié que:

" Admission à l'apprentissage:

- 1) L'inscription des candidats est régie par les conditions suivantes:
 - a) être âgé d'au moins 16 ans;
 - b) être titulaire du certificat de classification d'apprenti émis en vertu du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction (c. R-20, r.10). " 14

Bien que les articles du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction relatifs à la délivrance des certificats de classification aient été abrogés, il semble que *de facto* les certificats de compétence tel que décrits dans le Règlement sur la délivrance des certificats de compétence les remplacent.

Ainsi les problèmes rencontrés par les Inuit en matière d'accès aux emplois de l'industrie de la construction se répercutent à l'accès à l'apprentissage. De plus le non-renouvellement du certificat de compétence-apprenti peut entraîner l'annulation du carnet d'apprenti.

En effet, l'article 27 du Règlement sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction spécifie que:

" À compter du 1^{er} janvier 1977 et annuellement, à compter de la même date par la suite, la carte et le carnet d'apprentissage de tout apprenti dont le nom n'est pas apparu, à ce titre, sur un rapport mensuel d'employeur produit à l'Office pendant la période consécutive de 12 mois suivant le 31 décembre 1975 ne sont plus valides aux fins du présent règlement." 15

¹⁴Éditeur officiel du Québec, Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction, [c. F-5, r.3], 48 pages, page 22

¹⁵ibidem, page 25 et 26

Ratio actuel compagnons-apprentis et projets pilotes

Le Règlement sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction décrit à l'article 19 la proportion entre le nombre d'apprenti et de travailleurs qualifiés:

- " 4) La proportion entre le nombre d'apprentis et celui de travailleurs qualifiés à l'emploi d'un employeur, ne doit pas être supérieure à celle qui est mentionnée à l'annexe B. ...
- 7) Le nombre d'apprentis en dernière période d'apprentissage, ne doit pas être inférieur à 25% de l'ensemble des apprentis à l'emploi d'un employeur." ¹⁶

L'annexe B spécifie, entre autre, que pour le métier de Charpentier-menuisier le ratio est de 1 apprenti pour 5 travailleurs qualifiés et de 1 apprenti opérateur d'équipement lourd pour 2 travailleurs qualifiés, ou encore de 1 apprenti électricien pour 2 travailleurs qualifiés.

Dans le contexte où il est important de permettre aux Inuit un accès adéquat à l'apprentissage, de tels ratios peuvent être un frein au développement de projets pilotes spécialement mis sur pied afin de permettre à des Inuit de faire l'apprentissage d'un métier dans un contexte mieux structuré et quelque peu différent d'un chantier normal.

Evaluation de l'apprentissage et des compétences

L'évaluation de la qualification d'un apprenti ne se fait que lorsque cet appreni a complété la totalité des heures prévues à l'apprentissage du métier visé. Le nombre d'heures d'apprentissage varie selon le métier et est calculé selon un multiple de périodes de 2000 heures d'apprentissage.

Le salaire des travailleurs de la construction est fixé par le Décret de la construction pour chaque métier. Le salaire d'un apprenti variera en fonction du nombre de périodes d'apprentissage qu'il a complétées, selon un pourcentage du salaire du travailleur qualifié. Ce pourcentage augmentera progressivement à chaque fois que l'apprenti accumule les 2,000 heures de travail nécessaire afin de compléter une période d'apprentissage.

¹⁶ Ibidem, page 23

Seules les heures travaillées auprès d'un entrepreneur enregistré à la Commission peuvent être considérées dans le calcul des heures nécessaires à une période d'apprentissage. Cette situation pose certains problèmes aux Inuit. Un bon nombre des travailleurs inuit oeuvrant dans les chantiers de construction ont de temps à autre la possibilité de travailler pour des organismes qui ne sont pas des entrepreneurs enregistrés à la Commission.

Ainsi les travailleurs pourront poursuivre leur apprentissage en travaillant à l'entretien des bâtiments nordiques pour les municipalités, la Commission scolaire Kativik ou encore d'autres entreprises ayant leur propre services d'entretien de bâtiments. Lorsque ces apprentis retourneront sur des chantiers de construction, l'expérience acquise chez ces employeurs ne sera pas prise en considération dans le calcul du salaire d'apprenti.

Bien entendu, certains diront que ces heures seront cependant considérées afin de permettre à un travailleur de se présenter aux examens de qualification du métier en question. Ainsi un travailleur ayant accumulé 2500 heures d'apprentissage dans le métier de charpentier-menuisier sera classé apprenti classe 2 mais pourra se présenter aux examens de qualification parce qu'il peut prouver qu'il a accumulé auprès d'employeurs "hors-construction" plus de 3,500 heures.

Une telle situation a vu plus souvent qu'autrement des Inuit apprentis charpentier-menuisiers préférer travailler à titre de manoeuvre sur des chantiers de construction parce que le salaire d'un manoeuvre est plus intéressant. De plus, certains bon travailleurs inuit, ayant acquis une longue expérience hors-construction, ne voit aucun intérêt à retourner travailler à titre d'apprentis sur les chantiers de construction parce qu'ils ne sont classés que comme apprentis classe 1 avec seulement 60% du salaire d'un menuisier. Cette situation n'aide certes pas à faire la promotion de l'apprentissage des inuit.

Solutions proposées

Amélioration de l'accès à l'apprentissage

Mis à part une référence incongrue à l'émission de certificats de classification, nous croyons que les modifications qui ont été suggérées précédemment au Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction de même qu'au Règlement sur la délivrance des certificats de compétence devraient régler le problème d'accès pour les Inuit à l'apprentissage des métiers de construction.

Il sera cependant important de modifier, pour les résidents du Nunavik, l'article 27 du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction. Il faudra harmoniser la période de temps pendant laquelle un travailleur se doit d'enregistrer des heures d'apprentissage auprès d'un employeur enregistré à la Commission.

Déjà, il existe une différence entre les deux règlements: le renouvellement du certificat de compétence-apprenti dépend d'heures travaillées sur une période de quatorze mois, alors que le carnet d'apprenti est renouvelé si le travailleur enregistre des heures dans l'année précédente. Il devient important que, pour les résidents du Nunavik, une période de deux ans soit allouée avant qu'un carnet et une carte d'apprenti ne soient plus valides.

Reconnaissance de l'expérience de travail hors-construction

Afin de rétablir quelque peu la situation et de stimuler l'apprentissage des Inuit dans les métiers de construction, il serait important que pour une certaine période de temps, disons 5 ans, leur expérience de travail et leur apprentissage hors construction soient comptabilisés afin de leur permettre de changer de classe d'apprenti.

Nous n'avons pu trouver de référence spécifique dans la réglementation qui stipule que seules les heures d'apprentissage faites chez d'un employeur enregistré auprès de la Commission soient comptabilisées aux fins de changement de classe d'apprentissage. Nous suggérons qu'une nouvelle pratique administrative soit mise de l'avant par les intervenants afin de reconnaître ces apprentissage aux fins de classification des apprentis résidents au Nunavik.

Modification des ratios actuels compagnons-apprentis

Il faut que les éléments de l'article 19 du règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction relatif à la proportion entre le nombre d'apprenti et de travailleurs

qualifiés ou encore l'annexe B établissant les ratios pour chaque métier soient modifiés.

Ces modifications devraient permettre, et ce pour une période de cinq ans, qu'un entrepreneur soit exempté de l'application des ratios déterminés dans la réglementation, ceci dans le cas de projets particuliers de formation sur le tas dans les métiers de la construction impliquant des résidents de la région du Nunavik.

L'Administration régionale Kativik conjointement avec la Commission détermineront les projets de formation sur le tas qui pourraient se prévaloir d'une telle exemption.

Sommaire des Solutions proposées

Modification aux règlements du placement dans les métiers de la construction

La région du Nunavik devra être reconnue comme une région particulière, aux termes du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction. Cette région devra correspondre au territoire couvert par la Loi Kativik, c'est à dire la région située au nord du 55^{ème} parallèle, incluant le territoire affecté par les travaux de construction reliés au projet hydro-électrique de Grande-Baleine.

L'Administration Régionale Kativik doit être reconnue comme agence de placement aux termes du Règlement sur le placement dans les métiers de la construction.

L'article 35 du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction doit être conservé tel quel, malgré les modifications au règlement qui sont demandées dans le présent mémoire.

Modification aux règlements sur l'émission des certificats de compétence

Nous suggérons que la Commission émette dans les trois prochaines années des certificats de compétence-apprenti aux résidents de la région du Nunavik qui en feront la demande. Ces permis pourraient être attribués prioritairement à des résidents qui auraient complété un cours de formation professionnelle et à ceux qui auraient une garantie d'emploi d'un employeur.

Pour les résidents du Nunavik, le renouvellement d'un certificat de compétence devrait être basé sur le fait que l'apprenti aura travaillé pour un employeur enregistré à la Commission au cours des 24 mois (plutôt que 12) suivant la délivrance du certificat.

Modification aux règlements régissant la qualification dans les métiers de la construction

Au Nunavik, une période de temps de deux ans devrait être allouée avant qu'un carnet et une carte d'apprenti ne soient plus valides. Nous suggérons, pour une période de 5 ans, qu'une nouvelle pratique administrative soit mise de l'avant par les intervenants afin de reconnaître les apprentissages

et l'expérience de travail hors construction, aux fins de la classification des apprentis résidents au Nunavik.

Pour une période de cinq ans, il faudrait que les entrepreneurs soient exemptés de l'application des ratios compagnons-apprentis déterminés dans la réglementation pour les projets particuliers de formation sur le tas dans les métiers de la construction. L'Administration Régionale Kativik déterminera les projets de formation sur le tas qui se qualifient pour une telle exemption.

Processus de concertation des intervenants dans le domaine de la construction

De nombreux intervenants sont impliqués dans toutes les modifications qui devront être apportées aux différents règlements reliés à l'industrie de la construction. Outre le Ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu et le Ministère du travail, la Commission de la construction du Québec et les différents intervenants quelle représente joue un rôle primordial. Nous avons parfois l'impression que le gouvernement du Québec ne soit en fait que le mandataire de la CCQ dans ce dossier. Dans un tel contexte, il est important que les gestionnaires de la CCQ et les représentants patronaux et syndicaux soient impliqués dans les discussions préalables aux modifications que nous avons suggéré.

ANNEXE 1

Fédération
coopératives
du Nouveau-Québec
8102, route Trans-Canada
Ville Saint-Laurent
Montréal, Québec
H4S 1R4
(514) 332-0880

Le 11 juillet 1979

Monsieur Pierre Marc Johnson,
Ministre du travail
et de la main d'oeuvre,
Gouvernement du Québec,
Complexe "G",
3e étage, partie basse,
Québec.

Cher monsieur,

Depuis quelques années, nous assistons au Nouveau-Québec Inuit, soit tout le territoire situé au nord du 55e parallèle, à un processus de légalisation de plus en plus accéléré. Cette situation est sans doute due autant à l'amélioration des communications qu'à la signature de la convention de la baie James et du Nouveau-Québec et ainsi qu'à la volonté du gouvernement d'organiser un territoire jusqu'à maintenant dit "territoire non-organisé".

L'application des lois du Québec est sans doute souhaitable, mais, vous conviendrez sûrement, que dans certains cas l'application de lois promulguées pour le bien de la moyenne des gens de la province peut causer des problèmes très sérieux dans les régions marginales du Québec. Il en est ainsi de la "loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction" et de l'application du décret de la construction, qui en découle.

Les membres des coopératives du Nouveau-Québec tout comme les directeurs de la Fédération sont d'accord avec l'application du décret de la construction en milieu urbain et sur les chantiers de types industriels, où ce dernier assure une certaine sécurité d'emplois ainsi que des revenus décentes aux travailleurs de la construction. Bien entendu dans les régions urbaines la construction est perçue comme une industrie comme tant d'autres, ses caractéristiques propres ainsi que le contexte dans laquelle elle opère ont été pris en considération par le législateur.

Nous croyons, qu'avant de décider d'appliquer le décret dans les villages du Nouveau-Québec, il est important, autant par souci de justice que de développement socio-économique, de prendre en considération la réalité de la région, les contraintes inhérentes à tous travaux de construction qui sont effectués et les objectifs déservis par les travaux de construction dans les villages de la région.

L'objectif des travaux de construction au nord n'a rien de commun avec les buts poursuivis par les promoteurs de projets de sud, pour qui, dans la plupart des cas, les biens immobiliers ne sont essentiellement que des investissements générateurs de profits, qu'il s'agisse de développements domiciliaires, d'usines, de centres commerciaux, etc., le but visé est avant tout le profit de l'investisseur comme dans n'importe quelle autre industrie.

Dans les villages du Nouveau-Québec, la construction sert avant toutes choses à fournir aux communautés des équipements et des biens nécessaires au fonctionnement des villages et à l'épanouissement social et économique des individus.

Au Nouveau-Québec, il n'existe pas d'industrie de la construction à proprement parler. En effet, chacun (entendons ici organismes) construit pour ses propres besoins. Le gouvernement fédéral qui demeure le plus important fournisseur de services dans les villages comble lui-même ses besoins de construction par le biais des corporations communautaires qui font appel à la main d'oeuvre locale, sauf pour les travaux trop spécialisés. Le gouvernement du Québec se charge lui aussi de ses travaux de construction et fait aussi appel à la main d'oeuvre locale. Ces organismes ont depuis déjà plusieurs années mis sur pied toutes sortes de programmes de formation pour la main d'oeuvre locale nécessaire à leurs travaux. Certaines expériences se sont avérées inutiles alors que d'autres ont produit de très bons ouvriers dont la compétence est largement suffisante pour effectuer les travaux de construction habituellement entrepris dans les villages du Nouveau-Québec.

Les organismes gouvernementaux étant les plus gros consommateurs de services de construction de la région et ceci depuis une vingtaine d'années, elles ont par la force des choses établi le modèle de fonctionnement de cette activité au niveau des villages. Ceci autant en ce qui a trait aux conditions de travail, à la supervision des travaux qu'à la formation de la main d'oeuvre.

Les coopératives que nous représentons appliquent le même comportement en ce sens qu'elles construisent pour répondre à leurs besoins et qu'elles embauchent la main d'oeuvre locale qu'elles se sont chargées dans plusieurs cas de former à leurs propres frais. Il s'est même avéré que certaines coopératives se soient chargées de construire pour certains organismes gouvernementaux et ceci avec de bons résultats.

3/...

Pour les coopérateurs du Nouveau-Québec qui depuis déjà vingt ans s'acharnent à mettre sur pied et à développer un instrument d'auto-détermination économique, et à qui on a répété et répété par le truchement de différents programmes de formation et de sensibilisation que l'indépendance et le développement s'acquiert toujours par ses propres efforts et ses propres sacrifices, la construction "physique" a aujourd'hui valeur de symbole. La participation à l'organisation et à l'exécution des projets de construction appartenant à la communauté et à la coopérative sont, pour plusieurs individus, objet d'une fierté aussi importante que celle d'être reconnue comme un grand chasseur ou un grand sculpteur.

Pour les coopératives la construction est avant tout un moyen de doter la communauté d'équipements nécessaires, de permettre au plus grand nombre possible d'individus d'avoir accès à un revenu gagné par le travail et aussi, comme pour les autres activités, d'acquérir à chaque projet un peu plus de cette expertise si nécessaire au développement des groupes comme des individus.

Jusqu'à aujourd'hui des progrès fantastiques ont été accomplis en terme de développement et en terme d'expertise dans la construction par les populations locales. On peut même affirmer qu'il existe présentement quelques véritables professionnels de la construction, ceci bien entendu, toujours en se référant au contexte de la région et en affirmant qu'il reste encore du chemin à parcourir dans certains secteurs. Il est assuré que l'application du décret de la construction ainsi que de la loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main d'oeuvre bloqueront irrémédiablement toute chance de progrès dans ce secteur pour les habitants de la région.

Les effets immédiats seront, de bloquer l'accès de la population locale aux emplois de la construction, selon les lois actuelles aucun habitant de la région n'est légalement qualifiable, et aussi de rendre impossible pour les coopératives d'assumer financièrement l'augmentation des coûts de construction qui s'en suivront. L'application du décret signifie l'importation de toute la main d'oeuvre, sauf pour les travaux de manoeuvre ce qui signifie plusieurs milliers de dollars par individu en plus du salaire pour le transport et les frais de séjour. De plus, les maux sociaux qui risquent d'être engendrés par la présence d'ouvriers de l'extérieur qui risqueraient d'être perçus comme "des voleurs de pain" seront aussi très honéreux.

Les coopérateurs du Nouveau-Québec par l'entremise de la Fédération vous demandent de faire en sorte que le décret ne soit pas appliqué dans les communautés du Nouveau-Québec pour tous projets mis de l'avant par les organismes à but non lucratif, les coopératives et les corporations locales. Vous trouverez ci-joint copie d'une résolution à cet effet.

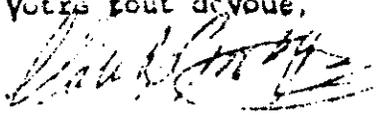
Il n'est pas dans l'esprit des directeurs de la Fédération de vouloir tenter de bénéficier d'un traitement spécial dû au fait qu'ils sont inuit, mais plutôt de faire comprendre au législateur l'importance qu'ils accordent au fait que le développement de leurs communautés soit axé sur leur population plutôt que d'être affecté sans cesse par des mesures destinées aux grands centres urbains de la province.

Les directeurs sont aussi conscients que leurs communautés ne sont pas les seules affectées par ce genre de problèmes, qu'ils voient de plus en plus découler des mesures, qui ne font aucune distinction entre des situations différentes.

C'est pourquoi qu'après quelques communications avec les opérations dignité du bas du fleuve, ils ont décidé d'accorder leur soutien à la demande du comité des coopératives d'opération dignité 1, qui va sensiblement dans le même sens en ce qui a trait à l'application du décret dans les municipalités de 2,500 habitants et moins.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à cette requête, et dans l'espoir de recevoir de vos nouvelles dans un avenir très rapproché, veuillez me croire,

Votre tout dévoué,


Claude Savage.

CS/ly

cc: Mme Lise Payette,
Ministre des Consommateurs, Coopératives
et Institutions financières.
M. Camille Laurin,
Ministre d'Etat au Développement culturel.
M. Denis Perron,
Membre de l'Assemblée nationale,
M. R. Pigeon,
Président, Conseil de la Coopération du Québec.
Opération Dignité.

ANNEXE 2

LE RAPPORT DU COMITÉ INTERMINISTÉRIEL
RELATIF AUX DÉPOSITIONS DES REPRÉSENTANTS AUTOCHTONES
À LA COMMISSION PERMANENTE DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL

DU 8 AOÛT 1984

30 novembre 1984

TABLE DES MATIÈRES

1. Présentation.....	page 1
2. Problématique.....	page 2
2.1 Les Conventions.....	page 2
a) articles relatifs aux Cris.....	page 3
b) articles relatifs aux Inuit.....	page 5
c) articles relatifs aux Naskapis.....	page 7
2.2 La situation nordique.....	page 9
a) le territoire.....	page 9
b) le climat.....	page 9
c) les organismes intervenants dans le secteur.....	page 10
de la construction	
d) la main-d'oeuvre autochtone de la construction..	page 10
2.3 Les difficultés rencontrées par.....	page 10
la main-d'oeuvre	
2.4 La mise en place et les travaux du.....	page 13
Comité interministériel	
2.5 Les rencontres avec les représentants des.....	page 14
autochtones	
a) Inuit.....	page 14
b) Cris.....	page 15
c) Naskapis.....	page 15
2.6 Les résultats généraux des rencontres.....	page 15
3. Suggestions du Comité.....	page 17
Introduction.....	page 17
A) Les aspects spécifiques.....	page 17
3.1 L'adhésion syndicale.....	page 17
3.2 Les conditions de travail.....	page 20
3.3 La formation et la qualification.....	page 21
professionnelles	
3.4 Le placement.....	page 26
3.5 Le Territoire.....	page 28
B) Les aspects généraux.....	page 29
3.6 Le moratoire.....	page 29
3.7 Des programmes d'accès à l'égalité et la.....	page 31
Charte des droits et libertés de la personne	
3.8 Un Comité permanent.....	page 32
3.9 Le rapport synthèse du Comité.....	pages 34
	à 39

ANNEXES

- Annexe 1 Les mémoires des autochtones présentés à la Commission permanente de l'économie et du travail
- Annexe 2 Des extraits du journal des débats de la Commission permanente de l'économie et du travail
- Annexe 3 La liste des membres du Comité
- Annexe 4 Les documents de consultation du Comité
- Annexe 5 Un exemple de mesure législative d'exemption

1. PRÉSENTATION

Les 6, 7 et 8 août 1984 siégeait la Commission permanente de l'économie et du travail afin de réaliser le mandat que lui avait confié l'Assemblée nationale d'examiner la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction et ses règlements.

Différents représentants d'organismes y ont été entendus et notamment ceux d'organismes autochtones signataires de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois.

Lors de ces représentations, monsieur M.R. Fréchette, ministre du Travail déclarait:

"Je suis tout à fait disposé à suggérer que, dans les quelques jours qui suivront la fin de nos travaux, une équipe interministérielle ait un mandat spécifique pour que des rencontres aient lieu entre vos organismes et les représentants du gouvernement pour voir quelles sont les solutions possibles".

Cette suggestion ayant reçu un accueil positif, et compte tenu de la nature de certains problèmes soulevés, il est apparu opportun de confier au ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu la responsabilité de la mise en place et de la coordination des travaux de ce Comité interministériel.

Par le dépôt du présent rapport, le Comité estime avoir complété les tâches qui étaient siennes et croit avoir identifié certaines avenues de solutions dont la réalisation relève dorénavant d'instances administratives spécifiques. Les suggestions présentées reflètent principalement l'opinion majoritaire des membres en fonction de leur expertise sur certains aspects des sujets étudiés plutôt que la position officielle ou finale des organismes dont ils relèvent.

Le rapport se divise en deux parties. Dans la première partie, nous tenterons de clarifier certains antécédents de ce dossier et d'identifier quelques données pouvant faciliter la compréhension de la situation de la main-d'oeuvre autochtone de la construction en région nordique.

La deuxième partie traitera directement des problèmes soumis à la Commission permanente et des solutions correspondantes identifiées suite aux discussions et échanges avec les représentants des autochtones. Cette partie se complète par un tableau synthèse rappelant les éléments principaux de ce rapport traités précédemment et auxquels l'on devra référer pour en mieux saisir le contenu.

Enfin, quelques annexes permettront au lecteur d'obtenir certaines informations additionnelles utiles à une meilleure compréhension de ce rapport.

2. PROBLÉMATIQUE:

2.1 LES CONVENTIONS

En 1973, le gouvernement du Québec entreprenait des négociations avec les populations autochtones des Territoires du Nouveau-Québec et de la Baie-James. Après deux années de négociations intensives, complexes et difficiles, le 11 novembre 1975, la Convention de la Baie-James et du Nord québécois était signée par les représentants des communauté Inuit et Cries et par les représentants des gouvernements du Québec et du Canada.

De plus, le 31 janvier 1978 une autre Convention, celle du Nord-Est québécois, était signée concernant les Naskapis de Schefferville.

Pour donner suite à ces Conventions, des lois spécifiques étaient sanctionnées approuvant lesdites Conventions et reconnaissant ainsi les droits, privilèges et avantages de ses bénéficiaires. Les Conventions prévoient également que diverses autres mesures administratives et législatives seraient de temps à autres adoptées conformément aux termes des Conventions afin de permettre l'actualisation de certaines parties de ces ententes. Ceci a été fait dans certains domaines tels que l'administration régionale, l'éducation ou la santé.

Les parties des Conventions en cause sont celles traitant du développement économique et social des Cris, des Inuit ou des Naskapis et plus particulièrement les articles suivants:

CONVENTION DE LA BAIE-JAMES ET DU NORD QUÉBÉCOIS

a) Articles relatifs aux Cris

"28.9 Cours de formation, recherche d'emploi et placement

28.9.1. Sur proposition des administrations locales crie ou de l'administration régionale crie, le Canada et le Québec fournissent, dans la mesure où les restrictions budgétaires le leur permettent, aux groupes ou aux individus cris l'éventail complet des programmes ou installations de formation, ainsi que de services d'embauche et de placement dot ils ont besoin pour postuler les emplois créés par les projets actuels ou prévus dans le Territoire. Le Canada et le Québec prennent en charge les coûts de ces programmes et installations.

28.9.2. La nature des programmes permet aux candidats de remplir les conditions particulières des postes actuels et éventuels qui sont offerts dans les localités crie, dans le Territoire et ailleurs et particulièrement dans les secteurs économiques reliés aux associations constituées et aux engagements prévus au présent chapitre.

28.9.3. Le Québec et le Canada garantissent aux candidats cris unilingues, qui ont réussi les cours de formation, le droit de passer leur examen dans la langue crie ou avec l'aide d'un interprète. Cependant, les candidats à des postes de la Fonction publique seront requis d'avoir une connaissance suffisante de l'une ou des deux langues officielles, selon le cas.

28.9.4 Tous les candidats qui terminent un programme de formation et réussissent à l'examen devraient recevoir, soit une attestation d'apprentissage soit les cartes de compétence professionnelle afin de travailler dans le domaine de cette formation.

28.9.5. Suivant l'entente à intervenir entre les Cris de la Baie James et les gouvernements quant au nombre de bureaux requis, le Canada et le Québec prennent à leur charge les bureaux nécessaires dans les communautés cries ou près de ces communautés afin de fournir les programmes et services de main-d'oeuvre.

28.10.3. Quant aux projets mis sur pied et dirigés par le gouvernement du Canada ou du Québec, leurs organismes, délégués ou entrepreneurs et quant aux projets de tout promoteur dont le but principal est de fournir des biens ou des services aux communautés cries ou à leur avantage, les gouvernements prennent toutes les mesures raisonnables pour établir un ordre de priorité pour les Cris en ce qui concerne les emplois et les contrats qui résultent de ces projets:

a) en matière d'emploi pour ces projets, le Canada et le Québec entre autres choses:

i) interprètent les conditions d'emploi des diverses catégories de postes pour permettre aux Cris compétents d'être admissibles à ces postes;

ii) annoncent la liste des emplois disponibles dans la communauté crie ou dans les bureaux d'emploi qui s'y trouvent en même temps que dans le public;

iii) embauchent dans la mesure permise par les règlements sur les contrats publics et pour chaque poste vacant, un Cri qualifié plutôt qu'un non-autochtone;

iv) assurent aux Cris une formation en cours d'emploi suite à leur avancement.

...

28.10.4 Le Québec et le Canada prennent toutes les mesures raisonnables, y compris des règlements, mais sans s'y limiter, pour établir un ordre de priorité aux personnes ou entrepreneurs locaux disponibles dûment qualifiés, relativement aux contrats et aux emplois créés par le développement du Territoire".

b) Articles relatifs aux Inuit

"29.0.24. Il est dans les fonctions, les pouvoirs et les devoirs de l'Administration régionale de recevoir les propositions formulées par les municipalités concernant des programmes de formation professionnelle et d'en aviser les autorités provinciales et fédérales responsables sur:

a) toutes les questions relatives à l'utilisation et au développement efficaces des ressources en main-d'oeuvre dans le Territoire;

b) toutes les mesures jugées appropriées pour faciliter la formation professionnelle, le placement de la main-d'oeuvre, la reclassification, le recyclage, la réadaptation professionnelle, le changement d'emploi et la mobilité de la main-d'oeuvre;

c) toutes les questions relatives aux besoins qualitatifs et quantitatifs en main-d'oeuvre ainsi qu'à l'élaboration et à la coordination des programmes de formation et;

d) toutes les mesures nécessaires à la mise sur pied de bureaux d'embauche dans le Territoire afin de permettre aux Inuit d'obtenir des postes pour lesquels ils possèdent les compétences exigées; dans toute la mesure du possible, ces bureaux doivent avoir un personnel inuit.

29.0.25. Sur proposition de l'administration régionale et conformément aux critères établis de temps à autre, le Canada et le Québec offrent aux Inuit, qu'ils soient seuls ou en groupe, tout l'éventail des programmes de formation et des installations appropriées leur permettant d'acquérir la compétence nécessaire pour les postes créés dans le cadre des programmes de développement existants ou projetés dans le Territoire.

Ces programmes de formation visent à permettre aux candidats d'acquérir la compétence nécessaire pour exercer des emplois actuels et éventuels et à créer des entreprises dans le Territoire.

Le Québec et le Canada prennent à leur compte tous les coûts de ces programmes et de ces installations.

29.0.26. Lorsque, ni les lois existantes, ni les exigences ne s'y opposent et compte tenu du travail ou des fonctions prévues ainsi que des communications par écrit ou de vive voix qu'elles comportent normalement, le Canada et le Québec adoptent des mesures spéciales pour les candidats inuit unilingues qui terminent les cours de formation afin qu'ils subissent les examens en inuttitut ou avec l'aide d'un traducteur ou d'un interprète; ils auront ainsi droit à une attestation d'apprenti ou à une carte de compétence leur permettant d'être embauchés dans le domaine relié à leur formation.

29.0.31. Pour les projets mis sur pied ou effectués par le Canada ou le Québec ou par leurs agences, délégués ou entrepreneurs, et pour les projets de tout promoteur dont le but principal est de fournir des biens et services aux communautés inuit ou de leur en faire bénéficier, le Canada et le Québec prennent toutes les mesures raisonnables pour offrir prioritairement aux inuit des emplois et des contrats découlant de ces projets.

a) En ce qui concerne leur embauche pour ces travaux, le Canada et le Québec sont tenus, en autres choses,

i) d'interpréter les exigences pour les diverses catégories de postes afin que les Inuit capables de remplir ces postes soient jugés admissibles;

ii) d'annoncer dans les communautés inuit ou les bureaux d'embauche qui s'y trouvent les postes disponibles, au même moment où ces vacances sont portées à la connaissance du public;

iii) d'embaucher, dans la mesure où les règlements sur les contrats publics le permettent, un Inuk qualifié de préférence à un non-autochtone, pour chaque emploi vacant; et

iv) d'offrir aux employés inuit une formation sur le tas et des cours de perfectionnement utiles à leur avancement.

...

29.0.32. Des mesures similaires s'appliquent, dans la mesure du possible, aux contrats non-gouvernementaux et au développement dans le Territoire*.

CONVENTION DU NORD-EST QUÉBÉCOIS

c) Articles relatifs aux Naskapis

"18.1.1 Les programmes, le financement et l'aide technique actuellement fournis par le Canada ou le Québec, ainsi que les obligations desdits gouvernements relatives aux programmes et au financement continuent de s'appliquer aux Naskapis du Québec de la même façon qu'aux autres Indiens du Québec dans le cas des programmes du Québec, sous réserve de critères établis de temps à autre en vue de l'application de ces programmes et de l'approbation parlementaire de ces programmes et de leur financement. Les parties aux présentes reconnaissent que les programmes et le financement établis, pour les Cris ou les Inuit, par la Convention de la Baie-James et du Nord québécois ou conformément à cette dernière, ne s'appliquent pas aux Naskapi du Québec, étant entendu que les programmes et le financement établis par la présente Convention ne s'appliquent qu'aux Naskapi.

Les conditions, les obligations et les critères précédents s'appliquent à tout les programmes fédéraux prévus au présent chapitre.

18.1.2. Sous réserve de l'alinéa 18.1.1, le Canada et le Québec doivent continuer à venir en aide aux Naskapi du Québec, à encourager leurs efforts et, plus particulièrement, dans le cadre de ces programmes et services établis et mis en oeuvre de temps à autre, ils s'engagent à aider les Naskapi du Québec à poursuivre les objectifs établis au présent chapitre.

18.2. Le Canada, le Québec et les Naskapi du Québec reconnaissent que les Naskapi considérés comme des candidats convenables, devraient recevoir, sous réserve des dispositions qui suivent, la formation leur permettant d'acquérir la compétence nécessaire pour la construction et l'entretien de la communauté naskapi prévue au chapitre 20, qu'il y ait relogement ou non.

18.3. La formation prévue à l'article 18.2 est donnée autant que possible, par la voie des programmes existants et à venir, et devrait commencer à être dispensée immédiatement après l'approbation de la présente Convention.

18.4. Les critères et conditions des programmes de formation visés à l'article 18.2 doivent être modifiés, pour autant que les modifications ne contredisent pas les lois

statutaires et dans la mesure où il est raisonnable de le faire, de manière à permettre aux Naskapis d'être admissibles à ces programmes, même si les candidats sont en nombre inférieur à celui spécifié par les critères existants et à venir, et même si les Naskapis ne possèdent pas les qualifications requises selon les critères existants ou à venir.

18.5. Les programmes de formation prévus à l'article 18.2 doivent, dans la mesure où il est pratique de le faire, être donnés à Schefferville ou à proximité de cette ville.

18.6. Tout Naskapi peut participer auxdits programmes de formation s'il se qualifie et même s'il occupe un emploi.

18.13. Dans le cadre des services et des moyens existants à l'occasion, le Canada et le Québec aident les individus et les groupes naskapi à établir, à exploiter, à étendre ou à moderniser des entreprises et à en devenir propriétaires. L'aide porte sur les études de rentabilité, la planification économique, l'obtention de permis, la formation professionnelle ou administrative, les questions techniques et le financement du matériel, des installations et des opérations.

18.15. En général, l'aide fournie aux entrepreneurs naskapi multiplie, développe et diversifie les possibilités des Naskapi de participer au développement économique du Territoire et d'en tirer profit, en particulier dans les secteurs où les aptitudes et les ressources des Naskapi peuvent contribuer à ce développement général, tels que les entreprises de services, l'exploitation des ressources, les travaux de construction et d'entretien et les entreprises de richesses naturelles dont le but est d'exploiter et de protéger les ressources, vivantes et autres, du Territoire.

18.20. Les lois adoptées pour mettre en vigueur le présent chapitre peuvent être modifiées à l'occasion par l'Assemblée nationale pour les matières relevant de la compétence du Québec, et par le Parlement pour les matières relevant de la compétence du Canada."

Ces articles traduisent la volonté du gouvernement de favoriser les autochtones prioritairement pour occuper les emplois actuels ou à venir sur les territoires des Conventions et d'y contribuer directement en favorisant les changements requis.

L'occupation de ces emplois par les autochtones dans le secteur de la construction ne peut être réalisée sans dispenser la formation professionnelle requise et sans que soient levées certaines barrières législatives ou réglementaires pouvant exister dans un contexte de contingentement ou de priorité d'embauche ou de syndicalisation tel que c'est le cas présentement.

L'esprit des Conventions et la volonté politique exprimée de temps à autre confirment également que la culture et les particularités régionales de cette vaste partie du Québec seront prises en considération dans l'adoption des lois, règlements et la mise en place de services gouvernementaux touchant la main-d'oeuvre autochtone.

2.2 LA SITUATION NORDIQUE

a) Le Territoire:

Les Conventions couvrent un ensemble de territoires de quatre cent dix mille milles carrés (410 000 mi²) soit plus que toute l'Ontario. On y retrouve 21 communautés autochtones regroupant environ 5 500 bénéficiaires Inuit, 8 500 bénéficiaires Cris, 400 bénéficiaires Maskapis et un certain nombre d'allochtones non bénéficiaires des Conventions (environ 6% de plus).

b) Le climat:

La période de construction est saisonnière (5 mois au maximum), les chantiers sont moins nombreux, de plus courte durée que dans le Sud du Québec et reliés à des projets gouvernementaux. Les autochtones travailleurs de la construction accumulent peu d'heures de travail et ne peuvent acquérir et maintenir un statut de véritables travailleurs de la construction dans un contexte de normes législatives ou réglementaires déterminées en fonction du Sud du Québec.

c) Les organismes intervenant dans le secteur de la construction:

Dans le sud du Québec, de nombreux organismes gouvernementaux, parapublics ou privés se partagent des mandats différents mais interreliés et spécifiques au secteur de la construction. Ces organismes ne sont pas encore présents au Nord et oeuvrent à distance avec les inconvénients de communication et de compréhension des situations vécues et du contexte nordique. Des adaptations administratives et des modifications réglementaires ou législatives s'imposent lorsqu'on examine la situation de la main-d'oeuvre autochtone nordique de la construction et l'entente exprimée dans la Convention de leur donner des services.

d) La main-d'oeuvre autochtone de la construction:

Les représentants autochtones expriment avoir certaines difficultés à quantifier le nombre de travailleurs concernés par le secteur de la construction, compte tenu de leurs besoins permanents et des cycles de projets de construction parrainés par les gouvernements. Actuellement on pense qu'environ 200 Inuit, entre 400 et 500 Cris et entre 40 et 50 Naskapis constituent le bassin de travailleurs concernés tant par la construction que par l'entretien découlant de la conservation des bâtiments et ouvrages présents ou à venir dans les cinq prochaines années. Dans la mesure où des lois et des règlements appropriés s'appliqueront au Nord, cette évaluation de la main-d'oeuvre sera plus fiable au fur et à mesure qu'un suivi de la réalité pourra être effectué.

2.3 LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LA MAIN-D'OEUVRE

Pour le moment certaines difficultés rencontrées doivent être solutionnées et ont fait l'objet de représentations à la Commission permanente de l'économie et du travail du 8 août 1984 (annexe 1: n° 13 R pour les Inuit et 14 R pour les Cris).

Les membres de la Commission permanente ont exprimé clai-

rement leur volonté que des solutions soient identifiées à court et à long termes permettant ainsi aux parties signataires des Conventions d'atteindre les objectifs visés par lesdites Conventions.

En annexe 2 du rapport, on retrouve le compte rendu des échanges ayant eu lieu en Commission permanente et spécifiant entre autres les coordonnées et l'esprit du mandat confié au présent Comité interministériel. Nous reproduisons ci-dessous les principaux extraits des échanges entre le ministre du Travail et des représentants autochtones et en soulignons certaines parties:

"M. Fréchette:...

I also understand that all your plea is based on this article 29.0.31 of the Convention and this article, as far as I am concerned, is quite clear. I am one of those who think that this article of the Convention should be applied and, if this article of the Convention should be applied, this means that the conclusion is clearly the one you ask for".

Vous permettez de continuer en français maintenant. Vous avez indiqué dans votre mémoire que, jusqu'à maintenant, vous aviez entrepris des démarches pour effectivement soumettre le genre de problèmes qui, quant à moi, en tout cas, doivent, de toute évidence, d'abord retenir notre attention et, ensuite, être solutionnés à la satisfaction de ce sens-là. Je suis l'un de ceux qui croient que non seulement les démarches doivent être continuées, mais elles doivent arriver à une conclusion et rapidement à une conclusion...

...Dans ce sens là - c'est strictement une suggestion que je mets sur la table et que vous aurez, évidemment, toute liberté de retenir ou de rejeter - je suis tout à fait disposé à suggérer que, dans les quelques jours qui suivront la fin de nos travaux, une équipe interministérielle ait un mandat spécifique pour que des rencontres aient lieu entre vos organismes et les représentants du gouvernement pour voir quelles sont les solutions possibles...

...Ce Comité interministériel pourrait regrouper des représentants du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sé-

curité du revenu, du ministère de l'Habitation et de la Protection du consommateur, de l'Office de la construction du Québec et de tout autre groupe et/ou organisme pouvant être utile dans les travaux de ce comité...

...Ce même comité aurait un mandat avec un échéancier très précis dans le temps et devrait faire rapport quant à l'état de la situation et quant aux suggestions à être faites le ou avant le 15 novembre prochain...

Si le comité avait un tel mandat, c'est évidemment parce que j'ai l'intention, quant à moi, de suggérer au gouvernement qu'après que ce comité aurait fait rapport des amendements aux lois et règlements soient adoptés aux fins de faire respecter l'article 29.0.31 de la convention...

Mme Simon: ...the section of the James Bay and Northern Quebec Agreement regarding 29.0.31. That is a specific clause that states that we should be given priority in terms of employment and contracts. But in fact, the whole section of that agreement, section 29, relates to economic development. There are other sections that relate not only to employment and contracts, but give priority to other types of economic opportunities for Inuit, as a result of the James Bay agreement. So, I just wanted to point out that there are other clauses related to economic development.

The third recommendation that you have made is very welcomed. We would welcome the setting up of this special interministerial committee that would immediately start dealing with the very mature and immediate problems that we have facing us today. The only thing that I would want to point out, I guess, is that you said that it would give its assessment and recommendation on or before November 15th.

What we would like to see is that, because the accelerated construction has started - like not this year - let us say last year and the year before, we felt that if there was immediate action taken as a result of the hearings, we could benefit from this construction season as well, because our construction season is just star-

ting in the North. I am not saying that what you are recommending is not good. I really like what you are saying, but I would also like to try and address the immediate problem.

M. Fréchette: La-dessus, ... mon commentaire est le suivant. Il y a effectivement dans le mémoire, dans les représentations qui nous sont soumises, des problèmes qui ont un double volet: les uns ayant besoin d'une correction immédiate - et c'est la raison pour laquelle je suggère que ce comité interministériel commence dès maintenant ses travaux - alors que d'autres situations, peut-être un peu plus compliquées sont à moyen ou à long terme. C'est la raison pour laquelle je parlais du 15 novembre. Mais ce n'est pas, par ailleurs, un motif suffisant pour ne pas prendre dans l'immédiat des décisions qui tombent sous le sens et sur lesquelles tout le monde s'entend." (Commission permanente: R-1040 à R-1042).

2.4 LA MISE EN PLACE ET LES TRAVAUX DU COMITÉ INTERMINISTÉRIEL

Dès la fin des travaux de la commission permanente et compte tenu de la nature des difficultés signalées, les autorités de différents ministères et organismes étaient contactées afin de désigner leurs représentants. (annexe 3: Liste des membres); ceux-ci amorçaient leurs travaux le 5 septembre 1984 et convenaient de la méthodologie de travail suivante:

- a) Analyse de la documentation déposée par les représentants autochtones.
- b) Identification des problèmes et des organismes concernés.
- c) Identification d'avenue de solutions et production d'un document de consultation et d'échange (annexe 4).
- d) Rencontre avec les représentants autochtones et échanges sur les solutions.

e) Dépôt du rapport du Comité.

2.5 LES RENCONTRES AVEC LES REPRÉSENTANTS DES AUTOCHTONES

Le 25 octobre 1984, le Comité rencontre les représentants des Inuit, et le 26 ceux des Cris et des Naskapis.

Les groupes autochtones étaient représentés par les représentants des organismes suivants:

a) Inuit

L'administration régionale Kativik

Josepie Keleutak, président
Jimmy Johannes, agent de développement
Marc Voinson, coordonnateur de la main-d'oeuvre

La Commission scolaire Kativik

Annie Lock, directrice générale
Jimmy Mark, directeur de l'éducation des adultes
Jim Deslauriers, adjoint au directeur de l'éducation des adultes
Ronald Bissonnette, conseiller pédagogique en formation professionnelle

La société Makivik

Bern Penne, conseiller juridique

La Fédération des coopératives du Nouveau-Québec

Yves Michaud, coordonnateur de l'éducation

b) Cris

Le Grand Conseil des Cris et l'administration régionale
Crie

John Ryan, directeur de liaison
John Hurley, conseiller juridique

La Commission scolaire Crie

Clarence Tomatuk, directeur de l'éducation des adultes

Les Constructions Cris limitée

Gaston Langlois, directeur général

c) Naskapis

La Société de développement des Naskapis

Denise Geoffroy, directrice générale

2.6 LES RÉSULTATS GÉNÉRAUX DES RENCONTRES

Les échanges qui eurent lieu pendant ces rencontres ont fait ressortir la volonté de trouver des solutions pratiques aux problèmes rencontrés et vécus par la main-d'oeuvre autochtone. Les discussions ont permis de dégager certaines solutions de caractère administratif ou législatif qui permettraient de faire face aux difficultés présentes et concrétiseraient les obligations du gouvernement inscrites dans les Conventions.

Tout ne serait pas réglé cependant et les représentants des autochtones ont exprimé clairement leur désir qu'un tel comité ait un caractère permanent au-delà du dépôt du présent rapport. Un tel comité permanent, tout en s'adjoignant de nouveaux membres selon le dossier étudié, permettrait une meilleure coordination des divers intervenants de la construction.

Ce désir de coordination s'exprime également par la recommandation de mettre en place un mécanisme législatif

gouvernemental permettant d'assouplir rapidement les lois et règlements s'appliquant de façon inadéquate à la situation nordique (annexe 5). Un texte législatif de ce genre permettrait au Conseil des ministres de trouver rapidement des solutions ad hoc et coordonnées à des problèmes spécifiques pouvant avoir des effets sur d'autres intervenants.

Les discussions avec les représentants des différents groupes autochtones ont permis également de constater que leurs problèmes sont similaires et qu'en général les solutions pouvaient également être régionales pour la main-d'oeuvre de la construction dans ces territoires en tenant compte cependant de certains droits reconnus de façon spécifique aux bénéficiaires d'une Convention par rapport à un simple résident de ces régions.

Cette notion de bénéficiaires ou de résidents est indissociable des questions reliées à la priorité d'embauche et aux critères de renouvellement des certificats de classification. Ainsi, tous les résidents du Territoire vivent la même situation et la même réalité de la construction. Les critères d'heures travaillées déterminés au Règlement sur le placement ou au Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre devraient ainsi être régionaux et viser les résidents tout en s'adaptant à la réalité économique de ces régions éloignées. L'embauche, doit cependant favoriser prioritairement les bénéficiaires d'une Convention sur un territoire spécifique, compte tenu des objectifs des Conventions et permettre le plus rapidement possible aux bénéficiaires d'avoir accès à la qualification et aux emplois présents et à venir sur le Territoire des Conventions.

Il en ressort donc la nécessité de porter une attention particulière à la détermination des régions administratives recouvrant le Territoire des Conventions.

3. SUGGESTIONS DU COMITÉ

INTRODUCTION -

Conformément au mandat qu'il a reçu du Gouvernement, le Comité suggère maintenant des solutions aux problèmes exposés par les représentants des autochtones.

Le Comité a procédé au regroupement des problèmes soulevés par les représentants autochtones, selon une série de thèmes se rapportant à des aspects spécifiques ou généraux. Parmi les aspects spécifiques, l'on retrouve les thèmes de l'adhésion syndicale, des conditions de travail, de la formation et de la qualification professionnelles, du placement et du Territoire. Parmi les aspects généraux, l'on retrouve les thèmes du moratoire, des programmes d'accès à l'égalité et de la Charte des droits et libertés de la personne et du mandat du Comité.

A) LES ASPECTS SPÉCIFIQUES

3.1 L'ADHÉSION SYNDICALE

a) Recommandation des bénéficiaires

Les problèmes soulevés par les représentants autochtones concernant l'adhésion syndicale ont trait à la méconnaissance des fondements de l'adhésion syndicale par les autochtones d'une part, et à l'incapacité des associations syndicales de dispenser les services auxquels la loi les oblige. En effet, si certains autochtones ont une certaine expérience syndicale, la plupart connaissent surtout les organisations propres à leurs communautés ou à leur Territoire.

De leur côté, les syndicats de la construction n'ont à toutes fins utiles jamais apporté une attention soutenue à ces groupes dont la représentation serait pour le moins onéreuse. Face à cette situation, les représentants autochtones n'hésitent pas à recommander:

- l'établissement d'un moratoire de trois ans conduisant à l'organisation en association représentative ou en syndicat affilié.

Ce faisant, ils démontrent de l'intérêt pour cette forme d'organisation tout en réclamant cependant suffisamment de temps pour permettre aux membres de leurs communautés de s'y familiariser. Ils demeurent également incertains quant à l'opportunité de former leur propre association représentative ou de rechercher une affiliation à une association représentative existante; en fait, ils s'en remettent au choix de leurs commettants en cette matière.

b) Suggestions du Comité

Le Comité s'est trouvé confronté à la matière la plus délicate de son mandat avec ce problème de l'adhésion syndicale. Le Comité est parfaitement au courant de la rigidité du cadre législatif et réglementaire concernant l'adhésion syndicale obligatoire dans l'industrie de la construction. Le Comité sait également quelle résistance existe face à tout changement à ce chapitre.

Le Comité reconnaît le bien-fondé des allégations faites par les représentants autochtones.

Le Comité retient une volonté ferme de la part des groupes autochtones de mieux comprendre le syndicalisme et d'assurer l'organisation en syndicat des travailleurs de la construction issus de leurs communautés.

En conséquence le Comité suggère pour les bénéficiaires des conventions:

- la suspension durant 3 ans de l'obligation d'adhésion syndicale jusqu'au scrutin de novembre 1988;
- la perception par l'Office de la construction du Québec (O.C.Q.) d'une cotisation aux fins de l'organisation des travailleurs autochtones de la construction au terme du moratoire;
- l'étude des voies et moyens d'organisation des travail-

Leurs autochtones de la construction.

La première suggestion reconnaît l'évidence de l'incapacité de la vaste majorité des autochtones à exercer un choix éclairé d'adhésion syndicale lors du scrutin de novembre 1985; étant donné que le scrutin suivant aura lieu en novembre 1988, il y a lieu de reporter cette obligation jusqu'à cette date. Cela permettra et aux autochtones et aux associations représentatives de se définir les uns par rapport aux autres.

Afin de cheminer progressivement vers l'objectif de l'adhésion syndicale, le Comité suggère la perception d'une cotisation "syndicale" par l'O.C.Q. qui perçoit déjà toutes les cotisations syndicales. Par contre, la remise de ces cotisations à qui de droit devrait faire l'objet d'une étude.

Le Comité suggère donc, enfin, la conduite d'études portant sur la disposition des cotisations, la fixation du taux, et surtout sur les voies et moyens pour les autochtones de parvenir à l'adhésion syndicale et pour les associations représentatives de s'ajuster à cette évolution

c) Impacts

Ces suggestions exigent pour leur réalisation la modification de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (L.R.O., chapitre R-20) et de plusieurs règlements.

D'autre part, il y aura lieu de concevoir des programmes spéciaux de formation syndicale à l'intention des autochtones.

d) Instances concernées

Plusieurs instances se trouvent concernées par ces suggestions: au premier chef le ministère du Travail (M.T.) et, par ailleurs, les associations représentatives, les bénéficiaires, le ministère de l'Éducation du Québec (M.É.Q.), le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécu-

rité du revenu (M.M.S.R.) et l'Office de la construction du Québec (O.C.Q.).

3.2 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

a) Recommandations des bénéficiaires.

Les problèmes soulevés par les représentants autochtones concernant les conditions de travail ont trait soit à l'inapplicabilité de celles-ci ou leur inadaptation au Territoire nordique et aux résidents ou aux bénéficiaires. Qu'il s'agisse des conditions salariales, d'avantages sociaux, d'apprentissage, de congés ou de primes diverses, toutes ces matières exigent une révision selon les représentants autochtones. Aussi recommandent-ils:

- une adaptation des conditions de travail contenues au décret à la situation des bénéficiaires.

Ce faisant, ils ne rejettent pas dans leur ensemble les conditions de travail prévues au décret mais réclament seulement leur adaptation, allant de l'exemption temporaire à l'adaptation permanente.

Aussi, ils trouvent inadéquates les conditions salariales, d'avantages sociaux et de congés obligatoires, et inapplicables les conditions d'apprentissage considérant les définitions, les structures des métiers et les proportions apprentis/travailleurs qualifiés en regard des besoins de formation.

b) Suggestions du Comité

Le Comité reconnaît le bien-fondé des revendications des autochtones en cette matière. Il est vrai que les conditions de travail définies au Décret de la construction font peu ou pas de cas du contexte nordique et des bénéficiaires concernés.

Cette situation ne peut que prolonger indéfiniment le retard que les autochtones accusent quant à leur situation sur le marché du travail dans l'industrie de la construc-

tion.

En conséquence, le Comité suggère:

- l'exemption ou la modification de l'application de certaines conditions de travail.

Cette suggestion implique un examen de chacun des aspects des conditions de travail prévues au Décret de la construction en fonction de la situation des autochtones nordiques.

c) Impacts

Ces suggestions exigent pour leur réalisation, la modification de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction et de plusieurs règlements.

d) Instances concernées

Plusieurs instances se trouvent concernées par ces suggestions: au premier chef, il y a le ministère du Travail et, par ailleurs, il y a l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, les associations représentatives, les bénéficiaires et l'Office de la construction du Québec.

3.3 LA FORMATION ET LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLES

a) Recommandations des bénéficiaires

Plusieurs des problèmes soulevés par les autochtones à ce chapitre recoupaient ceux relatifs aux conditions de travail, la formation et la qualification étant directement liées à l'exercice du travail. Les représentants autochtones ont par ailleurs soulevé des difficultés de nature administrative dans la mise en application de la réglementation. Enfin, ils ont évoqué la création d'un métier adapté à leur situation.

Plus précisément, les représentants autochtones recommandent:

- de formaliser l'entente M.M.S.R. - O.C.Q. concernant la délivrance du certificat de classification et du carnet d'apprentissage;
- la modification des délais de suivi de l'apprentissage prévus aux articles 16 et 27 du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles (L.R.Q., 1981, chap. F-5, r. 3);
- la révision des proportions apprentis/travailleurs qualifiés en fonction de la réalité des territoires conventionnés;
- l'adaptation de la formation et de la qualification professionnelles au contexte nordique;
- la création éventuelle d'un métier nordique.

La première recommandation réfère à l'obligation réglementaire de détenir un certificat de classification avant d'être admis à l'apprentissage d'un métier. Cette obligation qui vaut dans un contexte d'octroi de la classification en fonction de la disponibilité, ne correspond pas à la situation des autochtones qui peuvent obtenir leur classification sans égard à la disponibilité de main-d'oeuvre.

Il s'est donc établi une pratique administrative en vertu de laquelle, le certificat de classification et le carnet d'apprentissage s'obtiennent sans que l'un soit préalable à l'autre; les autochtones souhaitent une formalisation de cette pratique.

La deuxième recommandation a trait aux délais qui entraînent l'annulation ou la suspension des documents d'apprentissage. Les délais réglementaires apparaissent trop courts tant pour les bénéficiaires que pour les résidents des territoires nordiques.

La troisième recommandation réfère à deux aspects de la fixation des proportions apprentis/travailleurs qualifiés pour chacun des métiers. Il s'agit, d'une part, de l'obli-

gation de maintenir en emploi plus de travailleurs qualifiés que d'apprentis et, par voie de conséquence, de la restriction de l'admission à l'apprentissage. Les autochtones recommandent à tout le moins le maintien d'un niveau égal de travailleurs qualifiés et d'apprentis afin de tenir compte, d'une part, du peu de travailleurs qualifiés disponibles et afin, également, d'admettre le plus grand nombre possible de candidats à l'apprentissage.

Dans le même ordre d'idées, les représentants autochtones recommandent quatrièmement, l'adaptation de la formation au contexte nordique, par exemple en inversant les proportions apprentis/travailleurs qualifiés permettant ainsi l'embauche d'un nombre supérieur d'apprentis par rapport au nombre de travailleurs qualifiés ou encore en permettant aux apprentis de travailler seuls dans le cadre de projets spéciaux de formation professionnelle.

Enfin, les représentants autochtones évoquent la création éventuelle d'un métier nordique qui répondrait tant aux conditions d'exercice des métiers existants, qu'à la nécessité de former une main-d'oeuvre autochtone polyvalente.

b) Suggestions du Comité

Le Comité a apprécié la pertinence et le réalisme des positions soutenues par les représentants autochtones pour ce qui concerne la formation et la qualification professionnelles. Qu'il s'agisse des aspects administratifs, réglementaires ou d'organisation de l'offre du travail, les représentants autochtones ont démontré leur volonté de parvenir à la formation et à la qualification professionnelles de leurs commettants dans des conditions adaptées au milieu nordique. C'est dans cet esprit que le Comité suggère:

- la formalisation de la pratique en cours pour les bénéficiaires pour ce qui concerne la délivrance de la carte ou du carnet d'apprentissage et du certificat de classification sans ordre prioritaire de l'un par rapport à l'autre;
- l'extension des délais de suivi de l'apprentissage pré-

vus aux articles 16 et 27 du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles selon les termes suivants:

- . a.16.4 : modifié de 1 mois à au moins 3 mois
- . a.16.5 : modifié de 30 jours à au moins 3 mois
- . a.16.6 : modifié de 2 mois à ou moins 12 mois
- . a.27 : modifié de 12 mois à au moins 24 mois pour les résidents des territoires conventionnés;

- l'établissement des proportions apprentis/travailleurs qualifiés à 1-1 pour tous les métiers pour les résidents des territoires conventionnés;
- l'établissement de proportions ad hoc pour des projets spéciaux de formation professionnelle;
- l'exemption de toute application de proportions ayant pour effet de restreindre l'admission à l'apprentissage aussi longtemps qu'il subsistera une pénurie de travailleurs qualifiés dans les territoires conventionnés parmi les bénéficiaires;
- la poursuite des discussions pour la mise en place de projets spéciaux de formation professionnelle et la modification en conséquence des proportions apprentis/travailleurs qualifiés;
- la poursuite des discussions sur la création éventuelle de métiers nordiques.

La première suggestion du Comité rejoint la recommandation des représentants autochtones en demandant la formalisation d'une pratique qui correspond au sens commun et aux Conventions.

La deuxième suggestion a pour effet d'extensionner les délais de suivi de l'apprentissage selon des termes plus réalistes pour les résidents des territoires conventionnés compte tenu des problèmes de communication existants.

Les troisième, quatrième et cinquième suggestions concernent tout l'établissement de proportions apprentis/travailleurs qualifiés mieux adaptées d'une part, au contexte nordique

et d'autre part, à la situation des bénéficiaires, et plus conformes aux Conventions.

La pénurie de travailleurs qualifiés en milieu nordique exige l'application pour un certain nombre d'années de proportions 1-1, tandis que certaines situations particulières peuvent exiger des proportions supérieures du nombre d'apprentis au travail par rapport au nombre de travailleurs qualifiés.

La sixième suggestion vise la mise sur pied de projets spéciaux en milieu nordique ou ailleurs, utilisant ou non la formule du chantier-école, mais augmentant les possibilités de formation professionnelle pour les bénéficiaires.

Enfin, la septième suggestion concernant la création éventuelle d'un métier nordique nécessite plus de discussions afin de mieux définir les besoins et les moyens d'y satisfaire.

c) Impacts

Ces suggestions exigent pour leur réalisation des modifications à la Loi et au Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.

d) Instances concernées

Plusieurs instances se trouvent concernées par ces suggestions: au premier chef, il y a le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et le ministère du Travail et, par ailleurs, il y a l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, les Associations représentatives, les bénéficiaires, la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le ministère de l'Éducation du Québec (Commissions scolaires), l'Office de la construction du Québec et la Régie des entreprises de construction du Québec (R.E.C.Q.).

3.4 LE PLACEMENT

a) Recommandations des bénéficiaires

Les recommandations proposées par les représentants des autochtones concernant le placement ont toutes pour but de garantir leur priorité d'embauche et de référence sur le Territoire.

Ils recommandent en ce sens:

- les modifications des conditions d'obtention et de renouvellement de la classification, des conditions d'embauche et de référence et du contrôle de la disponibilité de main-d'oeuvre.

Cette recommandation rejoint, de l'avis du Comité, l'esprit sinon de la lettre des dispositions actuelles du Règlement sur le placement. Il s'agirait tout au plus d'y apporter quelques modifications.

b) Suggestions du Comité

Le Comité estime que la recommandation des représentants autochtones devrait trouver application dans le sens des suggestions suivantes:

- confirmation de la priorité d'embauche absolue des bénéficiaires sur les territoires conventionnés;
- obtention de la classification "Spéciale" sur demande;
- transformation de la classification "Spéciale" en classification régulière après 400 heures de travail;
- renouvellement de la classification régulière après 400 heures sur 2 ans ou 1 000 heures sur 5 ans, aux résidents sur le Territoire conventionné;
- référence prioritaire des bénéficiaires selon le Territoire conventionné;

- adaptation des conditions de maintien en disponibilité aux résidents sur le Territoire conventionné.

La première et la deuxième suggestions représentent pour le Comité la reconnaissance d'un droit déjà accordé par le Règlement sur le placement pour donner suite aux conventions, en regard duquel il ne s'agirait que d'ajouter une précision sans équivoque.

La troisième et la quatrième suggestions établissent des critères tenant compte de la différence de niveau d'activités saisonnières de l'industrie de la construction en région nordique.

La cinquième suggestion traduit la volonté des représentants autochtones que l'O.C.Q. dresse des listes de référence des bénéficiaires en fonction des parties du Territoire conventionné.

La sixième suggestion vise à la mise au point d'une méthode de maintien sur la liste de référence de la main-d'oeuvre autochtone disponible, qui tienne compte des moyens de communication et des us et coutumes de celle-ci.

c) Impacts

Ces suggestions exigent pour leur réalisation la modification de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction et du Règlement sur le placement.

d) Instances concernées

Le ministère du Travail et l'Office de la construction sont les instances concernées.

3.5 LE TERRITOIRE

a) Recommandations des bénéficiaires

Les problèmes soulevés par les représentants autochtones sont de deux ordres. D'une part, ils constatent des délimitations territoriales qui diffèrent selon l'administration à laquelle ils ont affaire; d'autre part, il n'existe pas de coordination entre les instances administratives impliquées en région nordique. En guise de solution à ces problèmes, les représentants autochtones recommandent:

- la reconnaissance des délimitations des parties du Territoire prévues aux Conventions en vigueur.

Ce faisant, ils comptent que la reconnaissance de délimitations territoriales identiques par toutes les autorités concernées éliminera les problèmes administratifs existants.

b) Suggestions du Comité

Le Comité reconnaît le bien-fondé de la recommandation des autochtones qui réclament en fait le respect des conventions en vigueur. La notion de territoire permet de définir le champ d'application de certaines décisions du comité. Elle permettra également de résoudre les incompatibilités dans l'organisation des services autochtones à l'intérieur de chaque organisme et une certaine incommunicabilité entre organisations distinctes. Cela est préjudiciable pour tous. Aussi le Comité suggère:

- la reconnaissance des parties du Territoire prévues aux Conventions aux fins des suggestions du Comité.

Il va de soi que cette suggestion doit entraîner des ajustements administratifs ad hoc, pour avoir un sens.

c) Impacts

Cette suggestion exige pour sa réalisation la modification de plusieurs lois et règlements qui définissent des juridictions administratives et territoriales.

Il doit également s'enclencher un processus de coordination à l'intérieur de chaque instance administrative et entre les instances qui dispensent des services aux bénéficiaires et aux résidents du Territoire.

d) Instances concernées

Toutes les instances administratives liées à l'industrie de la construction et qui dispensent des services sur le Territoire doivent coordonner leur action dans l'atteinte de cet objectif.

B) LES ASPECTS GÉNÉRAUX

3.6 LE MORATOIRE

a) Recommandations des bénéficiaires

La position adoptée par les représentants autochtones concernant l'imposition d'un moratoire est directement liée à l'accueil que l'on réservera à leurs recommandations spécifiques. Autrement dit, pour tous les points où il n'y aurait pas de changements immédiats, ils réclament un moratoire d'application de la législation et de la réglementation qui s'y rattache. C'est dans ce sens qu'ils recommandent:

- l'imposition d'un moratoire de 3 ans sur l'application de la majeure partie de la réglementation et de la législation de la construction les concernant.

L'on peut percevoir dans cette recommandation la volonté d'une solution des problèmes auxquels les autochtones sont confrontés en même temps que le désir d'une intégration progressive au cadre législatif et réglementaire de la construction.

b) Suggestions du Comité

Le Comité à l'instar des représentants autochtones reconnaît que l'imposition d'un moratoire ne constitue pas une fin en soi mais un moyen visant en fait davantage à accélérer le processus d'intégration qu'à le retarder. Pour ce faire, il importe autant d'améliorer ce qui s'applique déjà que d'accélérer l'application de ce qui fait l'objet d'un moratoire de fait sinon de droit. Par contre, il restera des matières sujettes à un moratoire, qu'il s'agisse tant de mesures actuelles qu'à venir et en fonction desquelles il doit exister un mécanisme permanent d'exemption.

Le Comité suggère donc:

- l'introduction, par voie législative d'un pouvoir de réglementation gouvernemental permanent d'exemption partielle ou totale de l'application de la législation ou de la réglementation, dans le domaine de la construction s'appliquant aux bénéficiaires d'une convention ou à un territoire conventionné.

La réalisation de cette suggestion permettrait de faire face à toutes les situations présentes ou futures, en faisant assumer à l'autorité ad hoc la responsabilité de l'exemption, tout en permettant une évolution plus rapide vers la normalisation de la situation des autochtones des territoires nordiques.

c) Impacts

L'introduction de cette mesure d'exemption implique l'adoption de mesures législatives appropriées.

d) Instances concernées

Compte tenu de sa vocation particulière concernant les autochtones, il reviendrait au Secrétariat des activités gouvernementales en milieu amérindien et inuit (S.A.G.M.A.I.), de coordonner la présentation et l'application d'une telle mesure en collaboration avec les

ministères concernés (M.M.S.R., M.T., etc.).

3.7 DES PROGRAMMES D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ ET LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉ DE LA PERSONNE

a) Recommandations des bénéficiaires

Les représentants autochtones affirment que leur volonté d'intégration progressive à l'industrie de la construction implique l'adoption de mesures particulières, d'autre part, ils ont fait valoir que les conventions qui les régissent et les mesures législatives et réglementaires qui les concernent pourraient venir en conflit avec la Charte des droits et libertés de la personne. En conséquence, les représentants des autochtones recommandent:

- la mise en place de programmes d'accès à l'égalité et la reconnaissance de la primauté des conventions sur la Charte des droits des libertés de la personne.

Les représentants autochtones veulent par cette recommandation éviter toute contestation judiciaire dans l'exercice de droits que leur reconnaissent les conventions et des mesures législatives et réglementaires particulières.

b) Suggestions du Comité

Le Comité reçoit la recommandation des représentants autochtones, toutefois, il n'est pas en mesure d'apprécier quelle mesure peut le mieux convenir dans les circonstances. Aussi, le Comité suggère:

- d'informer le ministère de la Justice des attentes des bénéficiaires à ce sujet.

c) Impacts

L'impact dépendra de l'opinion qu'émettra le ministère de la Justice.

d) Instances concernées

Si l'opinion juridique du ministère de la Justice s'impose, il y aura sans doute lieu pour la Commission des droits de la personne et le S.A.G.M.A.I. de s'impliquer dans ce dossier.

3.8 UN COMITÉ PERMANENT

a) Recommandations des bénéficiaires

Les représentants autochtones ont souligné avec insistance leur satisfaction qu'un Comité interministériel entende l'exposé de certains des problèmes qu'ils rencontrent concernant l'industrie de la construction. Ils estiment qu'un tel comité mandaté par le gouvernement permettra de régler les problèmes laissés en suspens ou à venir. Aussi recommandent-ils:

- la prolongation du mandat du Comité afin de poursuivre les discussions de certaines questions et d'aborder d'autres questions reliées au domaine de la construction et concernant les bénéficiaires.

Les représentants autochtones savent bien que la solution de certains problèmes évoqués lors des travaux du Comité ne trouveront pas de solution à moins que des discussions se poursuivent à leur sujet. D'autre part, ils ont évoqué certaines questions (telle la planification des travaux de construction) qu'ils n'ont pas soumises à la discussion, mais sur lesquelles ils comptent revenir devant le Comité interministériel qui verrait son mandat prolongé et transformé au besoin.

b) Suggestions du Comité

Le Comité est conscient que certaines de ses suggestions exigent d'autres travaux d'étude pour être réalisées, tout comme il sait que d'autres questions n'ont pas été abordées. Le Comité suggère en conséquence:

- la poursuite sous la coordination du S.A.G.M.A.I. des travaux du Comité sur certaines questions faisant l'objet du rapport et sur d'autres questions reliées au domaine de la construction et concernant les bénéficiaires.

Le Comité n'émet aucune suggestion sur la formation d'un comité, sauf pour préciser que, s'il y a lieu, sa composition pourrait varier selon la nature des sujets étudiés.

c) Impacts

La constitution formelle d'un tel comité, sa composition et son mandat nécessitent l'adoption d'une décision à cet effet par le Conseil des ministres.

d) Instances concernées

La conduite des travaux du Comité interministériel poursuivant les travaux du présent comité appartiendrait au S.A.G.M.A.I.

3.9 RAPPORT SYNTHÈSE DU COMITÉ

Objet	Recommandations des bénéficiaires	Suggestions du Comité	Impacts législatif réglementaire et administratif	Instances concernées
<p>A. Aspects spécifiques</p> <p>1. L'adhésion syndicale</p>	<p>Moratoire de 3 ans conduisant à l'organisation en association représentative autonome ou en syndicat affilié.</p>	<p>Suspension durant 3 ans de l'obligation d'adhésion syndicale (jusqu'au scrutin de novembre 1983).</p> <p>Perception par l'O.C.C.Q. d'une cotisation aux fins de l'organisation syndicale au terme du moratoire.</p> <p>Étude des voies et moyens d'adhésion syndicale.</p>	<p>Modification de la L.R.T.I.C. (L.R.Q., c.R-20) et de ses règlements pertinents.</p> <p>Élaboration de programmes spécifiques de formation syndicale.</p>	<p>Le M.T. en collaboration avec les associations représentatives, les bénéficiaires, le M.E.Q., le M.M.S.R. et l'O.C.C.Q.</p>
<p>2. Les conditions de travail</p>	<p>Adaptation des conditions de travail contenues au décret à la situation des bénéficiaires.</p>	<p>Exemption ou modification de l'application de certaines conditions de travail.</p>	<p>Modification de la L.R.T.I.C. et de la réglementation afférente à l'industrie de la construction.</p>	<p>Le M.T. en collaboration avec l'A.E.C.Q., les associations représentatives, les bénéficiaires et l'O.C.C.Q.</p>

3.9 RAPPORT SYNTHÈSE DU COMITÉ

Objet	Recommandations des bénéficiaires	Suggestions du Comité	Impacts législatif réglementaire et administratif	Instances concernées
3. La formation et la qualification professionnelles	<p>a) Formaliser l'entente M.M.S.R.-O.C.Q. concernant la délivrance du certificat de Classification et du carnet d'apprentissage.</p> <p>b) Modification des délais de suivi de l'apprentissage prévus aux articles 16 et 27 du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles (R.R.Q., 1981, C. F-5, r. 3).</p>	<p>a) Formalisation de la pratique en cours pour les bénéficiaires.</p> <p>b) Extension des délais selon les termes suivants: a.16.4: de 1 à 3 mois a.16.5: de 30 j. à 3 mois a.16.6: de 2 à 12 mois a.27 : de 12 à 24 mois pour les résidents du territoire.</p>	<p>a) Modifications législatives et réglementaires nécessaires et préparation et mise en vigueur d'une méthode administrative ad hoc.</p> <p>b) Modification du règlement;</p>	<p>a) Le M.M.S.R. en collaboration avec le M.T. et l'O.C.Q.</p> <p>b) Le M.M.S.R.</p>
c) Révision de la proportion apprenti/compagnon en fonction de la réalité des territoires conventionnés.		<p>c) Établissement de la proportion à 1-1 pour tous les métiers, sur le territoire</p> <p>Établissement d'une proportion ad hoc pour des projets spéciaux. (suite page suivante);</p>	<p>c) Modifications législatives réglementaires.</p>	<p>c) Le M.M.S.R.</p>

3.9 RAPPORT SYNTHÈSE DU COMITÉ

Objet	Recommandations des bénéficiaires	Suggestions du Comité	Impacts législatif réglementaire et administratif	Instances concernées
<p>3. La formation et la qualification professionnelles</p>	<p>d) Adaptation de la formation et de la qualification professionnelles au contexte nordique.</p> <p>e) Création éventuelle d'un métier nordique.</p>	<p>Exemption de toute application d'une proportion ayant pour effet de restreindre l'admission à l'apprentissage aussi longtemps qu'il subsistera une pénurie de travailleurs qualifiés dans les parties du territoire parmi les bénéficiaires.</p> <p>d) Poursuite des discussions pour la mise en place de projets spéciaux.</p> <p>Modification des propositions apprentis/travailleurs qualifiés.</p> <p>e) Poursuite des discussions.</p>	<p>d) Modification de la Loi et du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles dans l'industrie de la construction.</p>	<p>d) Le M.M.S.R. et le M.T. en collaboration avec l'A.E.C.Q., les associations représentatives, les bénéficiaires, le M.E.Q. (Commissions scolaires) et l'O.C.Q..</p> <p>e) Le M.M.S.R. en collaboration avec les bénéficiaires et les organismes reliés à l'industrie de la construction.</p>

3.9 RAPPORT SYNTHÈSE DU COMITÉ

Objet	Recommandations des bénéficiaires	Suggestions du Comité	Impacts législatif réglementaire et administratif	Instances concernées
4. Le placement	<p>Modifications des conditions d'obtention et de renouvellement de la classification, d'embauche et de référence et de contrôle de la disponibilité.</p>	<p>Confirmation de la priorité d'embauche absolue des bénéficiaires sur les parties du Territoire.</p> <p>Obtention de la classification "Spéciale" sur demande.</p> <p>Transformation de la classification "Spéciale" en régulière après 400 h. de travail.</p> <p>Renouvellement de la classification régulière après 400 h. sur 2 ans ou 1 000 h. sur 5 ans, aux résidents sur le Territoire</p> <p>Référence prioritaire des bénéficiaires selon les parties du Territoire.</p> <p>Adaptation des conditions de maintien en disponibilité aux résidents sur le Territoire.</p>	<p>Modification de la L.R.T.I.C. et du Règlement sur le placement.</p>	<p>Le M.T. et l'O.C.Q.</p>

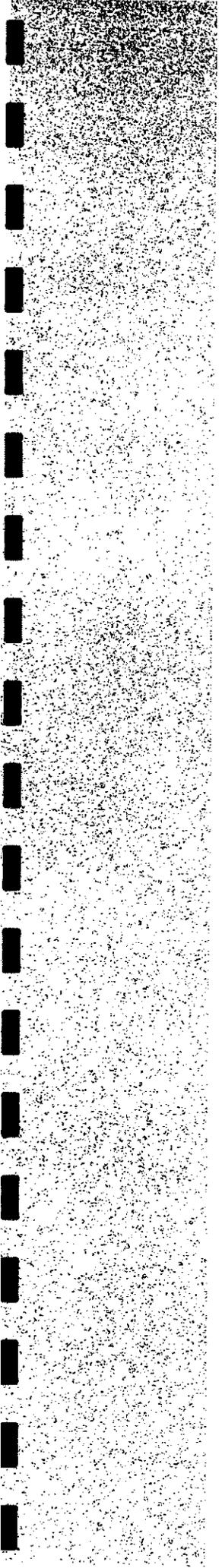
3.9 RAPPORT SYNTHÉSE DU COMITÉ

Objet	Recommandations des bénéficiaires	Suggestions du Comité	Impacts législatif réglementaire et administratif	Instances concernées
5. Le Territoire	Reconnaissance des délimitations des territoires prévues aux conventions en vigueur.	Reconnaissance des parties du Territoire prévues aux Conventions en vigueur, aux fins des suggestions du Comité.	Modification des lois et règlements pertinents. Coordination entre les diverses instances administratives concernées quant à la dispensation des services de main-d'oeuvre.	Toutes les instances administratives publiques et parapubliques de la construction.
L) Aspects généraux 1. Le moratoire	Moratoire de 3 ans sur l'application de la majeure partie de la réglementation et de la législation de la construction.	Introduction, par voie législative gouvernementale d'un pouvoir réglementaire permettant l'exemption partielle ou totale de l'application de la législation ou de la réglementation, dans le domaine de la construction s'appliquant aux bénéficiaires d'une Convention ou à une partie du Territoire.	Modification de la législation et de la réglementation par une législation ad hoc.	Le Secrétariat des activités gouvernementales en milieu amérindien et Inuit en collaboration avec les ministères concernés (M.M.S.R., M.T., etc.).

3.9 RAPPORT SYNTHÈSE DU COMITÉ

Objet	Recommandations des bénéficiaires	Suggestions du Comité	Impacts législatif réglementaire et administratif	Instances concernées
2. Des programmes d'accès à l'égalité et la Charte des droits et libertés de la personne	Mise en place de programmes d'accès à l'égalité et reconnaissance de la primauté des conventions sur la Charte des droits et libertés de la personne.	Informier le ministère de la Justice des attentes des bénéficiaires.	A déterminer.	Le M.J. en collaboration avec la Commission des droits de la personne et le S.A.G.M.A.I.
3. Le mandat du Comité	Prolongation du mandat du Comité afin de poursuivre les discussions de certaines questions et d'aborder d'autres questions reliées au domaine de la construction et concernant les autochtones nordiques.	Poursuite sous la coordination du S.A.G.M.A.I. des travaux du Comité sur certaines questions faisant l'objet du rapport et sur d'autres questions reliées au domaine de la construction et concernant les autochtones nordiques.	Décision du Conseil des ministres.	Le S.A.G.M.A.I.

LE RAPPORT DU COMITÉ INTERMINISTÉRIEL
RELATIF AUX DÉPOSITIONS DES REPRÉSENTANTS AUTOCHTONES
À LA COMMISSION PERMANENTE DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL
DU 8 AOÛT 1984



13R

SOMMAIRE
DU
MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION PARLEMENTAIRE
DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL

LA MAIN-D'OEUVRE INUIT ET L'INDUSTRIE
DE LA CONSTRUCTION DANS
LA RÉGION KATIVIK

SOMMIS CONJOINTEMENT PAR

L'Administration régionale Kativik
La Société Makivik
La Commission Scolaire Kativik

Le 8 août 1984

LA MAIN D'OEUVRE INUIT ET L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION
DANS LA RÉGION KATIVIK

1. INTRODUCTION

1.1 Le présent mémoire est soumis conjointement par l'Administration régionale Kativik, la Commission scolaire Kativik et la Société Makivik. Tous ces organismes régionaux sont engagés, à divers degrés, dans l'ensemble des interventions touchant la région Kativik: les territoires situés au nord du 55^e parallèle.

Notre mémoire tente de mettre en lumière les principales difficultés auxquelles les Inuit sont confrontés lorsqu'ils cherchent de l'emploi dans l'industrie de la construction.

Notre objectif est de trouver des solutions pour l'immédiat comme pour le long terme qui puissent faciliter l'embauche, le placement et la qualification des Inuit dans tous les métiers de la construction et de l'entretien dans le Nord québécois, mais qui tiennent aussi compte de l'environnement naturel et social, du type de construction et de la courte saison d'activités dans la région. De telles solutions devraient pouvoir aussi contribuer au développement économique de la région en entraînant l'établissement d'un secteur de l'industrie de la construction qui soit approprié aux conditions nordiques.

Pour atteindre cet objectif, et compte tenu des faits et des problèmes exposés dans cette présentation, nous jugeons essentiel que le gouvernement accepte de décréter un moratoire de quatre ans sur l'application du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction, du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction et du Décret de la construction pour les Inuit du territoire situé au nord du 55e parallèle. Pendant la durée du moratoire, les autorités chargées de l'application de ces règlements devraient se voir reconnaître un certain pouvoir discrétionnaire quant à la gestion de la main-d'oeuvre inuit dans l'industrie de la construction de la région.

Dans l'intervalle, les parties concernées devront s'attacher à trouver conjointement des solutions à long terme en procédant à une révision complète des règlements pertinents.

En regard des lois et règlements affectant les Inuit dans l'industrie de la construction, les mesures suivantes s'imposent:

1. Les Inuit doivent être exemptés de l'obligation d'appartenir à une association représentative et à un syndicat jusqu'à ce que le moratoire ait permis à ceux-ci de définir les services qu'ils offriront et de préciser les modalités permettant aux Inuit d'accéder graduellement au monde syndical.

2. L'ensemble du territoire situé au nord du 55e parallèle doit être constitué en une région distincte. Les services offerts par l'OCQ pourront certes être dispensés à partir de Montréal, mais il est fondamental que l'évaluation de la main-d'oeuvre, le recensement des travailleurs ainsi que l'embauche se fassent sur une base régionale qui corresponde à la réalité géographique et sociale du nord.
3. L'entente administrative entre le MMSQ et l'OCQ en ce qui a trait à l'émission de nouveaux certificats de classification doit continuer d'être appliquée, et, au besoin, une telle procédure administrative devra être clairement reconnue dans la réglementation.
4. En ce qui concerne les exigences d'obtention et de renouvellement des certificats, on doit, dans le cas des Inuit, diminuer le nombre d'heures exigées ou prolonger la période pour accumuler ces heures.
5. On doit établir un mécanisme permettant aux Inuit détenteurs d'un certificat "spécial" en vertu de l'article 36 du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction d'obtenir des certificats de classe A ou d'Apprenti.

6. On doit faire en sorte que l'article 38 du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction soit assujéti à la clause de priorité conférée aux autochtones par l'article 36 du même règlement.
7. Les mesures de contrôle des carniers d'apprenti visées aux articles 16(4-6) et 27 du Règlement sur la formation et la qualification de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction doivent être modifiées pour les Inuit en fonction du contexte nordique.
8. Les ratios apprentis/travailleurs qualifiés prescrits à l'article 19(4 et 7) et à l'annexe B du Règlement sur la formation et la qualification de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction doivent être révisés pour ce qui est de leur application dans la région Kativik.
9. Les cours de formation professionnelle et les examens administrés aux Inuit doivent tenir compte du contexte nordique et du besoin de polyvalence chez les travailleurs autochtones.
10. On doit créer un corps de métier particulier pour les préposés à l'entretien sur le territoire nordique.

Jusqu'à maintenant une longue démarche a été faite relativement à l'application des règlements sur la construction auprès des fonctionnaires du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu. Ceux-ci ont reconnu que ces règlements n'étaient pas appropriés au contexte nordique, mais conclurent qu'il s'agissait d'un problème politique. Ils nous signalèrent de plus que toute initiative visant à modifier la loi risquait de contrevenir à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Or, l'article 29.0.31 de la Convention oblige le gouvernement à accorder aux autochtones la priorité d'emploi. Cependant, cette priorité perd tout son sens si les règlements régissant la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction ne sont pas modifiés. Les mesures positives prévues au chapitre 29 de la Convention, en particulier pour ce qui concerne l'embauche prioritaire des travailleurs autochtones, pourraient elles-mêmes être interprétées par certains comme une contradiction de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Finalement, afin d'éviter des litiges coûteux et inutiles, nous recommandons de préciser, par voie législative, que la Charte des droits et libertés de la personne du Québec ne porte en rien atteinte aux droits et obligations prévus à la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

RÉSUMÉ DU MÉMOIRE DU GRAND CONSEIL DES CRIS DU QUÉBEC
À LA COMMISSION PARLEMENTAIRE DE
L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL DU 8 AOÛT 1984

I. STATUT PARTICULIER DES CRIS

Avant de commenter l'application de la Loi et des règlements sur les relations du travail dans l'industrie de la construction, il convient d'attirer l'attention de la Commission sur le statut particulier des Cris de la Baie James et leurs communautés. Ce statut particulier se situe tant au niveau légal que concret.

A. Statut légal

Le statut particulier légal des Cris découle de plusieurs sources. D'abord, l'article 91(24) de la Loi constitutionnelle de 1867 prévoit la compétence exclusive du Parlement du Canada sur "les Indiens et les terres réservées aux Indiens".

En second lieu, la Convention de la Baie James et du nord québécois, conclue entre les Cris, le Québec et le Canada le 11 novembre 1975, confère des droits spéciaux aux Cris. Il convient de signaler à la Commission le chapitre 28 de cette Convention qui stipule en faveur des Cris des mesures spéciales touchant la création d'emplois, les cours de formation et le placement des candidats cris dans des emplois relevant des projets effectués dans le territoire de la Baie James. L'Assemblée

nationale du Québec a approuvé cette Convention par une loi adoptée en 1976.

Troisièmement, le paragraphe 35(1) de la Loi constitutionnelle de 1982 énonce que:

"Les droits existants - ancestraux ou issus de traités - des peuples autochtones du Canada sont reconnus et confirmés."

La Proclamation de 1983 modifiant la Constitution vient compléter cette disposition en ajoutant un paragraphe (3) à l'article 35. Ce nouveau paragraphe précise que:

"Il est entendu que sont compris parmi les droits issus de traités, dont il est fait mention au paragraphe (1), les droits existants issus d'accords sur des revendications territoriales ou ceux susceptibles d'être ainsi acquis."

L'effet de l'article 35 de la Loi constitutionnelle de 1982, tel que modifié, est d'accorder une protection constitutionnelle aux droits spéciaux dont bénéficient les Cris en vertu de la Convention de la Baie James et du nord québécois.

Finalement, la nouvelle Loi sur les Cris et les Naskapis du Québec, entrée en vigueur le 3 juillet 1984, met sur pied un système spécial de gouvernement local pour les huit (8) bandes crées dans leurs terres de catégorie IA au Québec. Cette loi, qui remplace pour les Cris l'ancienne Loi sur les Indiens, établit une nouvelle relation entre les Cris, le gouvernement du Québec et le gouvernement du Canada.

B. Statut particulier concret des Cris

Outre ces considérations légales, les Cris de la Baie James vivent dans un contexte concret tout à fait particulier. Ce contexte se caractérise par une culture distincte, une langue différente et l'isolement géographique. Jusqu'au début des années '70, peu de possibilités s'offraient aux Cris de participer dans l'économie monétaire. Des lacunes au niveau de la formation professionnelle ont handicapé les Cris qui souhaitent participer dans cette économie et elles constituent toujours un obstacle majeur à la pleine participation des Cris dans le développement économique du territoire de la Baie James.

II. APPLICATION AUX CRIS DE LA LOI ET DES RÈGLEMENTS SUR
LES RELATIONS DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA
CONSTRUCTION

L'application aux Cris de la Loi et des règlements sur les relations du travail dans l'industrie de la construction soulève des considérations à la fois légales et pratiques.

A. Considérations légales

Une jurisprudence récente de la Cour Suprême du Canada semble établir que les lois provinciales en matière de relations de travail ne s'appliquent pas aux salariés indiens travaillant pour des employeurs dans des réserves indiennes faisant du travail relié au développement et à l'opération des réserves.

Compte tenu de leur statut légal particulier, les Cris se croient soustraits de la législation québécoise sur les relations de travail, tout au moins lorsqu'il s'agit de travaux effectués pour le bénéfice de particuliers ou de communautés cris.

Quant aux travaux de construction de nature commerciale ou impliquant à la fois des parties autochtones et non-autochtones, des questions se posent quant à l'application de la législation québécoise sur les relations de travail. Cette question n'ayant pas encore été tranchée définitivement, le régime légal régissant ce type de travaux de construction demeure incertain.

B. Considérations pratiques

La Loi et les règlements sur les relations du travail dans l'industrie de la construction et les lois y reliées sont peu adaptés au contexte réel dans lequel vivent les Cris de la Baie James. Cette législation suppose l'existence d'une infrastructure éducative et formative assez développée. Or, quoique des progrès considérables ont été enregistrés depuis la signature de la Convention, l'infrastructure de formation professionnelle dans le territoire de la Baie James demeure peu développée par rapport à celle qui existe dans les régions métropolitaines du Québec. Il en résulte que, malgré le fait que bon nombre de Cris possèdent une expérience pratique dans l'industrie de la construction, relativement peu d'entre eux possèdent la qualification professionnelle requise par la Loi pour travailler dans cette industrie, surtout dans le cas des métiers spécialisés.

IV. RECOMMANDATIONS

Les recommandations des Cris concernant la Loi et les règlements sur les relations du travail dans l'industrie de la construction sont d'ordre général et spécifique.

A. Recommandations générales

Tel que mentionné plus tôt, les Cris de la Baie James se croient soustraits de l'application de la législation québécoise en matière de relations de travail. Toutefois, devant l'ambiguïté entourant la question de l'application de cette législation, et compte tenu de leur statut particulier tant légal que concret, ils ont trois recommandations majeures à présenter à cette Commission parlementaire.

D'abord, les Cris demandent un moratoire de l'application, en ce qui les concerne, de la Loi et des règlements sur les relations du travail dans l'industrie de la construction.

Deuxièmement, les Cris demandent que les Programmes d'accès à l'égalité prévus à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec soient immédiatement mis en vigueur et que des démarches soient entreprises afin que des programmes au bénéfice des Cris soient élaborés en ce qui a trait à l'industrie de la construction.

Troisièmement, les Cris demandent qu'un comité spécial soit mis sur pied pendant ce moratoire pour étudier les modifications nécessaires au cadre législatif en matière de

relations de travail afin que celui-ci puisse, dans la mesure où il s'applique aux Cris, mieux répondre à leurs exigences spéciales. Ce comité pourrait profiter du moratoire pour étudier les recommandations spécifiques des Cris telles que:

B. Revendications spécifiques

1. Adapter au milieu cri les conditions de travail fixées dans le Décret de la construction;
2. Exempter les Cris de l'obligation d'appartenir à une association représentative et à un syndicat;
3. Modifier les conditions d'obtention du certificat de classification décerné par l'Office de la construction du Québec en vertu du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction;
4. Modifier, pour les travailleurs cris, les conditions d'inscription et de maintien sur la liste de disponibilité des salariés préparée par l'Office de la construction du Québec;
5. Modifier les conditions d'annulation de la carte et du carnet d'apprentissage pour les travailleurs cris;

6. Modifier les proportions d'apprenti par travailleur qualifié prévues au Règlement sur la formation et la qualification professionnelle de la main d'oeuvre dans l'industrie de la construction;
7. Modifier l'examen de qualification prévu dans ce même règlement afin de mettre l'accent plutôt sur son aspect pratique que sur son aspect théorique.

LISTE DES MEMBRES DU COMITE
INTERMINISTRIEL RELATIF AUX DEPOSITIONS
DES REPRESENTANTS AUTOCHTONES A LA COMMISSION
PERMANENTE DE L'ECONOMIE ET DU TRAVAIL

DU 8 AOÛT 1984

MEMBRE DU COMITE:

DESHAIES, Yvon
Service de l'apprentissage et de
la qualification professionnelle
Ministère de la Main-d'oeuvre et
de la Sécurité du revenu
255, rue Crémazie est, 3e
Montréal H2M 1L5
(514) 873-4646

D, Guy
Ministre ministériel en
affaires amérindien et inuit
Chef de division des programmes
des systèmes
Ministère de la Main-d'oeuvre et
de la Sécurité du revenu
100, rue St-Amable, 3e
Montréal
G1R 4Z1
(514) 383-2635

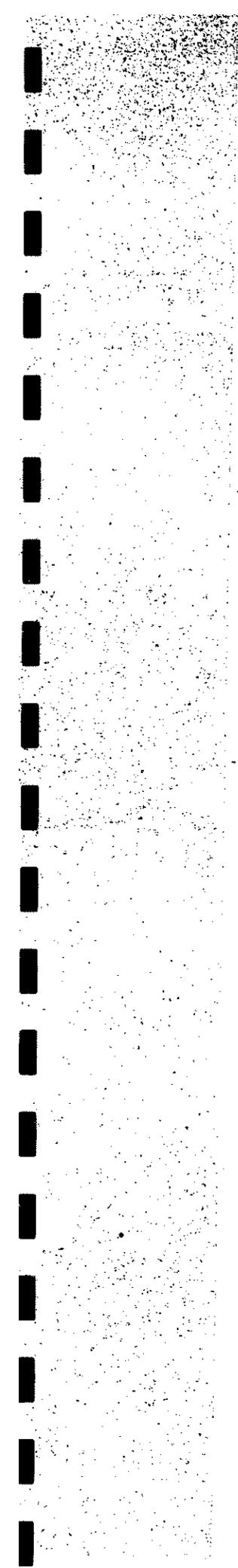
LALONDE, Jean
Direction du contentieux
Régie des entreprises de
construction du Québec
577, boul. Henri-Bourassa est
2ième étage
MONTREAL H3L 1C7
(514) 383-1010

MAIS, Jacques-Emile
Chef de division - Programme de
la main-d'oeuvre
Ministère de la construction du Québec
100, rue Jean Talon ouest
Montréal
H3R 2G3
(514) 383-1740

LEBEAU, Françoise
Direction de la planification
et de la coordination des politiques
Ministère de l'Habitation et
de la Protection du consommateur
600, rue Fullum, 8e
MONTREAL H2K 4L1
(514) 873-2902

Raymond
Ministre juridique
Ministère du Travail
100, rue St-Amable, 4e
Montréal
G1R 4Z1
(514) 383-4998

LEVESQUE, François
Secrétariat des activités
gouvernementales en milieu
amérindien et inuit (SAGMIAI)
Conseil exécutif
875, Grande Allée est
QUEBEC G1R 4Y8
(418) 643-3166



La Présidente (Mme Harell): On vous remercie, M. Paquin, M. Tessier et M. Lemay.

Je vais inviter immédiatement l'Administration régionale Kativik, à moins que M. Paquin ait quelque chose à dire en conclusion.

M. Paquin: Mme la Présidente, j'aimerais vous remercier et remercier les gens de la table, M. le ministre et MM. les députés, qui nous ont écoutés. On a travaillé pour venir se faire entendre. On vous remercie beaucoup de nous avoir écoutés. On aurait aimé que le député de Bourassa soit là. On aurait pu causer amicalement avec lui. Nous autres, on ne fait pas de grandes choses comme il se fait à Montréal. Des stades olympiques, on n'a pas les moyens de faire cela, mais en petit, par exemple, pour le stade olympique.

Ons volas Ah! Ah!

M. Paquin: Il ne sait pas cela, lui. Nous autres, on ne se marie pas chez nous. On a des boîtes à beurre, des beurres d'un peu de fumier de vache et que lui, il marche avec nous autres, chez nous. Je ne voulais pas passer cela sans... Cela mérite considération, je pense. On vous remercie infiniment. Je nous avoir écoutés.

La Présidente (Mme Harell): On vous remercie, M. Paquin.

M. Paquin: Merci.

La Présidente (Mme Harell): J'appelle maintenant l'Administration régionale Kativik qui comprend et qui regroupe, je pense, l'Administration régionale Kativik, la société Kativik de même que la Fédération des Coopératives du Nouveau-Québec. Je dois savoir que Mme Mary Simon, qui est la Présidente de la société, va nous présenter et nous lire le mémoire en langue inuit.

L'Administration régionale Kativik

Mme Simon, peut-être pourriez-vous nous présenter les personnes qui vont accompagner?

Mme Simon (Mme Harell): Oui, elle va venir.

Mme Beauchamp (Mme Harell): Mme Simon a débuté sa présentation. D'abord elle voudrait dire qu'elle va faire sa présentation en inuit, qui est la langue des Inuits, et que l'interprète sera en français.

Pendant la période des questions il

serait probablement plus pratique de répondre à vos questions en anglais et je pourrais traduire en français. Mme Simon ne fera pas lecture de notre mémoire mais plutôt une présentation un peu plus courte.

La Présidente (Mme Harell): Est-ce qu'elle compte faire toute la présentation du mémoire ou si vous allez, au fur et à mesure, nous interpréter en français?

Mme Beauchamp: Au fur et à mesure de la présentation, l'interprète en français.

La Présidente (Mme Harell): Très bien!

Mme Simon (S'exprime dans sa langue).

Mme Beauchamp: Je m'appelle Mary Makivik. On m'a demandé de présenter ce mémoire à la commission au nom de la commission scolaire Kativik, et de la Société Makivik. Les autres représentants à la table sont de l'Administration régionale Kativik, Willie Makivik, gérant général; Henry Jaramon, agent de développement; Marc Voronon, coordonnateur. De la Commission scolaire Kativik, Annie Lock, directrice générale; Jim Ouliviers, adjoint au directeur de l'éducation des adultes et Murielle Beauchamp, interprète.

Mme Simon (S'exprime dans sa langue).

Mme Beauchamp: C'est au nom de ces trois organismes que je tiens à remercier la commission d'avoir accepté d'entendre nos représentations. Nous visons ici à mettre en lumière les principales difficultés auxquelles les Inuits sont confrontés lorsque nous cherchons à l'emploi dans l'industrie de la construction et nous proposons des solutions à nos problèmes.

Mme Simon (S'exprime dans sa langue).

Mme Beauchamp: Avant la signature de cet accord, les Inuits n'ont pu participer, en fait, plus activement aux activités de construction qu'ils ne le font à présent. Cela s'explique du fait que l'industrie de la construction n'est pas très développée comme elle l'est dans les ministères du provincial et du fédéral exécutent eux-mêmes la plupart des travaux et embauchent à cette fin la main-d'œuvre Inuite. Les travailleurs inuits ont alors une formation dans les principaux métiers. Cependant, des changements majeurs sont survenus dans des activités de la construction, après la signature de la convention. On modifie le type de maisons

construites, on introduit des techniques modernes, on adopte le processus d'allocation des contrats selon la soumission le plus basse et on applique strictement les lois et les règlements en vigueur.

Mme Simon (S'exprime dans sa langue).

Mme Beauchamp: Certes, tout cela contribue à améliorer les conditions de logement dans le Nord. Cependant, les Inuits qui avaient acquis une certaine expérience ne peuvent désormais plus travailler dans l'industrie de la construction en raison du manque de qualification professionnelle. En dépit des efforts accomplis pour former les travailleurs inuits, la réglementation actuelle ne permet pas de relier adéquatement cette formation à l'apprentissage sur le tas pour mener éventuellement à la classification.

Mme Simon (S'exprime dans sa langue).

Mme Beauchamp: Bien plus, l'apprentissage étroit des règlements ne tient pas compte de l'environnement nordique, de la courte saison de construction, du type de maison construite dans le Nord, ni de la distance entre les collectivités. N'est-il pas contradictoire qu'au moment même où s'accroissent les activités de construction dans leur région, les Inuits puissent y participer le moins en nombre? Non, nous ne pourrions la majorité de la population dans le Nord. Le plus, ce sont les efforts de nos trois organismes qui ont donné lieu au programme de construction accélérée de logements et d'écoles ainsi qu'au programme d'amélioration des pistes d'atterrissage.

Nous croyons qu'il est injuste que les sociétés coopératives et travailleurs inuits ne puissent être les principaux bénéficiaires de cet accroissement des activités économiques. Enfin, non seulement l'article 250] de la convention prévoit il expressément l'attribution d'emplois et de contrats aux Inuits dans le domaine de la construction, mais elle leur confère priorité à cet égard.

Mme Simon (S'exprime dans sa langue).

Mme Beauchamp: Nos collectivités nordiques requièrent la formation d'une main-d'œuvre locale pour assurer l'entretien de leurs édifices, de leurs résidences et de leur équipement. Le coût de l'entretien de la construction doit diminuer, ce qui ne risque pas de se produire si les entrepreneurs doivent s'en remettre à une main-d'œuvre importée. Enfin, le coût social du chômage est incalculable. Il faut passer immédiatement à l'action et créer pour les Inuits des occasions d'emplois dans la construction.

(12 h.)

Mme Simon (S'exprime dans sa langue).

Mme Beauchamp: Même lorsque des contrats de gouvernement du Québec obligent les entrepreneurs à donner priorité à la main-d'œuvre locale, nous éprouvons des difficultés à obtenir ces emplois, parce que nous ne possédons pas les certificats de classification et autres documents requis. Cette question des cartes et documents de classification pose un problème tout particulier aux Services d'évaluation Senak Inc., l'une des filiales de Makivik. Lorsque la société entreprend d'exécuter tous les travaux d'entretien du ministère des Travaux publics et de l'Approvisionnement, elle s'impose comme politique de conserver la main-d'œuvre autochtone déjà au service de ce ministère. Tant que le MTPA procédait lui-même aux travaux d'entretien, ni lui, ni les employés n'étaient soumis aux règlements régissant l'industrie de la construction. Maintenant que le travail est exécuté par une tierce partie, l'entrepreneur doit y adhérer. Or, les employés autochtones ne possèdent pas les cartes et documents exigés, bien qu'ils remplissent, évidemment, leurs fonctions avec compétence.

Mme Simon (S'exprime dans sa langue).

Mme Beauchamp: Les règlements posent aux Inuits les principaux problèmes suivants. Le plupart des Inuits ignorent les implications légales par l'appartenance aux syndicats et ne connaissent pas les services offerts par ces derniers. Pour l'instant, l'exigence d'appartenir à un syndicat n'est simplement qu'un obstacle de plus à l'obtention d'un emploi. Les travailleurs Inuits ont besoin d'être sensibilisés à des activités syndicales, mais, également, les syndicats devront aussi être sensibilisés aux besoins particuliers des Inuits et, par conséquent, adapter leurs services.

Mme Simon (S'exprime dans sa langue).

Mme Beauchamp: Le nombre d'heures requis pour obtenir la qualification dans un métier donné est beaucoup trop élevé dans le contexte nordique. Signalement qu'un rythme de qualification plus de treize ans à obtenir la qualification alors qu'un travailleur du sud n'y mettrait que huit ans.

Mme Simon (S'exprime dans sa langue).

Mme Beauchamp: Les règlements sur l'apprentissage et sur le renouvellement des certifications posent un autre problème en ce qu'ils exigent un trop grand nombre d'heures par année. Dans le Nord, les activités de construction sont éphémères. Une année de construction intense peut être suivie de plusieurs années d'inertie. Il s'en suit que l'on doit diminuer le nombre d'heures requises

pour les apprentis et que la période pendant laquelle les heures pourront être accumulées doit être prolongée afin de garder les certificats.

Mme Simons (S'exprime dans sa langue).

Mme Beauchamps: Bien qu'on puisse donner un certificat spécial en vertu du règlement sur le placement des travailleurs autochtones. Cependant, l'article 38 du même règlement permet quand même à un entrepreneur d'embaucher une équipe de travailleurs provenant de l'étranger du territoire.

Mme Simons (S'exprime dans sa langue).

Mme Beauchamps: La convention et l'article 36 du règlement sur le placement donnent tous deux priorité aux travailleurs autochtones. Cependant, l'article 38 du même règlement permet quand même à un entrepreneur d'embaucher une équipe de travailleurs provenant de l'étranger du territoire.

Mme Simons (S'exprime dans sa langue).

Mme Beauchamps: Les règlements exigent que, lors de l'embauche d'un étranger, un entrepreneur doit employer un certain nombre de travailleurs québécois dans le corps de métier visé sur le chantier. Dans le contexte mentionné ces rapports abrutissent le travailleur québécois complètement. Il arrive souvent, en effet, qu'on ne puisse trouver sur un chantier donné suffisamment de travailleurs qualifiés dans un métier pour pouvoir engager même un seul apprenti. Cela est particulièrement décourageant lorsqu'on considère le besoin de programmes permettant d'accélérer la formation des huit.

Mme Simons (S'exprime dans sa langue).

Mme Beauchamps: Il est vrai que nous avons besoin de travailleurs spécialisés, il nous faut surtout, en particulier dans l'extraction, des géomètres géométristes, c'est-à-dire des ouvriers polyvalents. Mais nous pouvons arriver à ce résultat puisque les règlements existent et que les travailleurs qualifiés dans le métier.

Mme Simons (S'exprime dans sa langue).

Mme Beauchamps: Pour les fins du plan général, notre territoire fait partie de la région Côte-Nord ou le travail de construction est plus long et la population plus nombreuse. Ainsi, les travailleurs du sud de la région ont un avantage et les habitants en regard des régions d'apprentissage et de placement. Nous recommandons que le territoire situé au nord du 56^e parallèle soit constitué en une région distincte de façon

inutiles et coûteux, il importait de préciser par voie législative que la charte du Québec ne porte en rien atteinte aux droits et aux obligations prévus à la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

Mme Simons (S'exprime dans sa langue).

Mme Beauchamps: Comme tous les Québécois nous souhaitons et avons la ferme intention de participer activement au développement économique de notre région. Nous espérons sincèrement que vous recommanderez le poursuite des démarches qu'on vous a présentées aujourd'hui, sinon notre participation dans l'industrie de la construction, dans le cadre des lois et règlements actuels, ne pourra être que marginale. Merci.

La Présidente (Mme Harel): La parole est au ministre du Travail.

M. Fréchette: Mme la Présidente, permettez que je demande ceci à Mme Beauchamps. Comment souhaitez-vous que l'on procède pour les fins de l'échange et pour les fins de la traduction également?

Mme Beauchamps: Si vous voulez jure faire une petite pause de temps à autre pour que je puisse traduire au fur et à mesure.

M. Fréchette: Mme la Présidente, je voudrais, bien sûr, dans un premier temps, remercier nos invités de l'intérêt qu'ils ont manifesté aux travaux de notre commission. Je comprends que les représentations qu'ils nous font continuent, dans un premier chapitre, tout un historique de la situation qui a prévalu chez eux mais dans le secteur très précis de la construction.

Mme Beauchamps: Madame President, I would like, first, to thank our guests for their interest in the work of our commission. I understand that their representations include a historical summary of everything that happened in their territory, specifically in the sector of construction.

M. Fréchette: Could we make a short break now and then so that I can translate into English and, if I say something wrong, please call me to order. Is that correct?

Mme Beauchamps: With pleasure.

M. Fréchette: The second thing I would like to tell to our guests is that it is the first time, as far as I am concerned, that we have the pleasure to meet together and I hope it is not the last one. I listened to the reading of the brief and I pay attention to the problems that you specifically identify in it. At page 3, the first problem that you

bring to our attention is that "La plupart des lois ignorent les implications causées par l'ignorance aux syndicats et ne connaissent pas les services offerts par ces derniers." Pour l'instant, l'exigence d'appartenir à un syndicat n'est simplement qu'un obstacle de plus à l'obtention d'un emploi. Les travailleurs invités ont besoin d'être sensibilisés à des activités syndicales mais, également, les syndicats doivent être sensibilisés aux besoins particuliers des membres invités et, par conséquent, adapter à leurs services."

The only thing I would like to tell you as far as this situation is concerned is that the Government has effectively no jurisdiction on this matter. I think this should be an initiative coming from the syndicates and unions to meet you and give you all the details you need, all the information you need and would like to know. Maybe I could ask them to take such an initiative, but you will understand, I am sure, that it is impossible for me or for the Government to give any order in this sense. I know there are members of the unions here, and I hope that they have understood your invitation to them, because I understand this is an invitation.

I also understand that your whole plea is based on this article 29.3.3.1 of the Convention, and this article, as far as I am concerned, is quite clear. I am one of those who think that the article of the Convention should be applied. And, if this article of the Convention should be applied, this means that the conclusion is clearly the one you ask for.

Vous me permettez de continuer en français maintenant. Vous avez indiqué dans votre mémoire que, jusqu'à maintenant, vous avez entrepris des démarches pour effectivement soumettre le genre de problèmes qui, quant à moi en tout cas, doivent de toute évidence d'abord attirer notre attention et, ensuite, être résolus à la satisfaction de tout le monde. Vous avez fait des démarches dans ce sens-là. Je suis l'un de ceux qui croient que non seulement les démarches doivent être continuées, mais elles doivent arriver à une conclusion rapidement et à une conclusion.

La traduction: Mme Beauchamps.

Mme Beauchamps: You stated in your brief that up to now you have made representations to submit problems that, in my opinion, obviously require attention and solutions. I believe these problems need immediate attention and solutions.

M. Fréchette: Dans ce sens-là, j'entends strictement une suggestion que je mets sur la table et que vous aurez, évidemment, toute liberté de retener ou de rejeter - je suis tout à fait disposé à suggérer que, dans

les quelques jours qui suivront le fin de nos travaux, une équipe interministérielle ait un mandat spécifique pour que des rencontres aient lieu entre vos organismes et les représentants du gouvernement pour voir quelles sont les solutions possibles.

Je vous laisse parler, Mme Beauchamp. Je vais essayer de ne pas perdre le fil, quant à moi.

Mme Beauchamp: In this sense, this is only a suggestion that you are free to accept or reject, but I am willing to suggest that, within a few days after the conclusion of the works of this commission, a special mandate could be given to an interministerial team to set up meetings between your representatives and ministerial representatives in order to seek solutions.

M. Fréchette: Ce comité interministériel pourrait regrouper des représentants du ministère de la Main-d'Œuvre et de la Sécurité du revenu, du ministère du Travail, du ministère de l'Énergie, de l'Office de la construction de Québec et de tout autre groupe et/ou organisme pouvant être utile dans les travaux de ce comité.

Mme Beauchamp: This interministerial committee could have representatives from the Ministry of Manpower and Labour, the Ministry of Housing, the Québec construction Office and any other group or organization that could serve a purpose within it.

M. Fréchette: Ce même comité aurait un mandat avec un échéancier très précis dans le temps et devrait faire rapport quant à l'état de la situation et quant aux suggestions à être faites de ou avant le 15 novembre prochain.

Mme Beauchamp: This committee would have a very specific mandate with a very specific schedule and would have to make a report which would be both an assessment of the situation and recommendations of or before November 15.

M. Fréchette: Si le comité avait un tel mandat, c'est évidemment parce que ça fait longtemps, quant à moi, de supplier le gouvernement qu'après une ce comité aura fait rapport, des engagements aux fins de faire réviser soient adoptés aux fins de faire respecter l'article 29.03.1 de la convention.

Mme Beauchamp: And if this committee would have such a mandate, obviously it is because it is my intention to suggest to the Government that further to the report of this committee, laws and regulations be amended in order to comply with Section

29.03.1 of the Agreement.

M. Fréchette: Une dernière observation, une dernière remarque. Je comprends que le problème majeur, en tout cas, l'un des problèmes majeurs que vous nous soumettez est celui de la qualification et de la formation professionnelles.

Mme Beauchamp: As a last comment, I would like to say that I realize that one of the major problems that you are submitting and training.

M. Fréchette: Mrs President, this is my suggestion. I do not know how it will be accepted or how they will answer to this suggestion but as far as I am concerned, I am quite ready to listen to any other kind of suggestion.

Mme Simons: I would like to just respond for a couple of minutes. Thank you very much, Minister Fréchette, Mr Commissioner. It is a pleasure to be with you as well. I hope that we will have the opportunity to meet with you. I am very glad to hear that you support our case. I just like to go through the points that I have raised very briefly. We can discuss them further, I guess, outside of the hearing but just on the issue of training, we wanted to highlight the fundamental problems related to the construction industry. Therefore, we brought out the problem with the unions, but we would certainly be very opened to have direct negotiation discussions with the unions. The other point in regard to the second point that you raised with the section of the James Bay and Northern Québec Agreement regarding 29.03.1, that is a specific clause that states that we should be given priority in terms of employment and training. But, in fact, the whole matter is economic development, section 29, refers to economic development. There are other sections that relate not only to employment and contracts, but give priority to other types of economic opportunities for training. So, I just wanted to say that but that there are other clauses related to economic development.

The third recommendation that you have made is very welcomed. We would welcome the action of this special interministerial committee that would immediately start dealing with the very mature and immediate problems that we have facing in today. The only thing that I would want to point out, I guess, is that you said that it would give its assessment and recommendation on or before November 15th. What we would like to see is that, because the accelerated construction has started

like not this year - let us say last year and the year before, we felt that if there was immediate action taken as a result of the hearings, we could benefit from this construction season as well, because our construction season is just starting in the North. I am not saying that what you are recommending is not good. I really like what you are saying, but I would also like to try and address the immediate problem.

M. Fréchette: Là-dessus, Mme Beauchamp, mon commentaire est le suivant. Il y a effectivement dans le mémoire, dans les représentations qui nous sont soumises, des problèmes qui ont un double volet: les uns ayant besoin d'une correction immédiate - et c'est la raison pour laquelle je suggère que ce comité interministériel commence dès maintenant ses travaux - alors que d'autres situations, peut-être un peu plus compliquées sont à moyen ou à plus long terme. C'est la raison pour laquelle je parlais du 15 novembre. Mais ce n'est pas, par ailleurs, un motif suffisant pour ne pas prendre dans l'immédiat ces décisions qui tombent sous le sens et sur lesquelles tout le monde s'entend.

Mme Beauchamp: There are, indeed, in the representations submitted today, some problems that are two-sided or many-faceted, some which have immediate repercussions or immediate needs, and others may be more complicated, that may take a little longer and might be solved in the middle or the long term, which is why he suggested November 15th as the date. But there is no reason not to take immediate action for those issues that are obvious and on which everybody agrees.

Mme Simons: If I could make a suggestion in that regard, for the short term, maybe one of the things that the commission could recommend - aside from the fact that there will be this special committee to make changes to the law and regulations during the interim... Perhaps, one of the ways of getting around the problem would be to allow initial hiring without having to have classification cards and that the contractors would be responsible for classification cards on their cards; not to impose the fact that you have to have the card before you can be hired, but to get the cards after you are hired. That may be a possible solution for the interim period.

M. Fréchette: It is, in fact, a matter that we will have to look after right now.

La Présidente (Mme Harnais-Mercier, M. le ministre du Travail, M. le député de Portneuf.

M. Pagé: Je vous remercie, Mme la

Présidente, Mrs. Simon and colleagues, I would like, as a member of the Liberal Party, to thank you very much for the presentation of your brief this morning. We appreciate very much our exchange with you. You gave us a good presentation of your problems and be sure that we have now a better understanding about this kind of problems. We know and we realize that you gave us the demonstration that the North of Québec has a demographic, geographic and social reality which is different from the other parts of Québec. I have to tell you my satisfaction, my own satisfaction about the answers given to you by the minister this morning about his interest for your problems and, for all of us, I would like to tell you first that we accept your recommendation that the territory north of the 55th parallel be constituted as a distinct region. Be sure that, if the Government decide to act in this sense, we will not critic him about that and that we accept this recommendation.

We are also glad that we heard the minister about the interministerial committee which will have to meet to have a meeting with you as soon as possible which will have to make a report. I hope that this kind of report will be presented here at the commission and I hope that we will have the opportunity to discuss, all of us if necessary, about the result of this committee and his conclusions.

We know and we understand that you have few problems and few special problems, first, about the apprenticeship of the inmate. We understand very well all the problems you have with the possibility for you to obtain a certificate of qualification and also of classification.

I will have one question to ask. We would appreciate to hear about the formation you have at school, about what is done by the Federal Government on this matter, what is done by the Québec Government on this matter, first, about the problems you have with the apprenticeship actually and about what is done actually and, in your own opinion, about what we might do for you about this fact.

Mme Simons: Mr. Deslauriers will respond to that question.

M. Deslauriers (Jim): The Kativik School Board in its adult education services program, training programs in the construction trades.

M. Pagé who organizes it?

M. Deslauriers: The Kativik School Board...

M. Pagé: O.K. Thank you.

M. Deslauriers: ...in the three principal trades: carpentry, electricity and plumbing. The provincial curriculum has been completed for all groups of workers seeking training except in electricity, and that will be completed this winter. The problem is, once having followed a completed training program, of course the second part of training, which is apprenticeship on the work side, and that is where there is a severe fault. People do not have access to apprenticeship on the job.

M. Pégé: O.K. I understand that you will have the opportunity to discuss about this matter with the interministerial committee which was announced by the Minister this morning. Thank you very much and, as I said, be sure that we are really sensitized about the request you made this morning, first. We accept your proposition and we hope that, as soon as possible, all of us will have the opportunity to exchange again about your problems - at this time, I hope it will be about the solution of your problems - and we accept a special regulation for you. We recommend also to the Minister to accept it, and we understand that, following the demographic and social reality in the North, you need some special regulation for you. We will support you about that, be sure.

Vous venez Thank you.

M. Pégé: You're welcome.

La Présidente (Mme Hurel): M. le député de Vimont.

M. Rodrigue: Mme la Présidente, la question que je veux poser est un peu du type de l'interrogation que le député de Portneuf vient de soulever. J'ai compris qu'il y avait des cours de formation dans les métiers donnés par la Commission, surtout Makivik, je crois. Par ailleurs - ça rejoint un peu les éléments du mémoire aux pages 3 et 4, à l'article 2, en particulier - il semblerait que pour ce qui est de la période d'apprentissage et les heures requises pour obtenir les certificats de qualification, cela pose un problème, et que la obtention de la classification auprès de l'OCN, c'est-à-dire des permis de travail, à toutes fins utiles. Deux: pour l'octroi de la qualification première, au moins pour les métiers pratiques (mais j'ai vu, il semblerait qu'il y a un problème, et c'est ce que j'aimerais préciser avec les représentants. Je vais traduire ce que j'ai dit.

On parle de l'accountant, you're talking about the certificate of classification and, on page 4, article 2, you are talking about the certificate of qualification. From the answer that Mr Deslauriers has just

given, should I understand that, after the theoretical courses at the school, the required apprenticeship period to get the certificate of qualification is difficult to make because the construction period is not long enough and it takes many years to acquire the number of hours required to get this qualification? Is that the problem that you want to explain at articles 2 and 3 of your document? We have a two steps problem here: first, qualification; second, classification. Is it so?

M. Deslauriers (François): Peut-être que je pourrais répondre en français pour faciliter la compréhension et parler en français. Il y a toute une multitude de problèmes inextricables. Premièrement, donner de la formation pour aider les gens à mieux comprendre leur métier...

M. Rodrigue: Cela, c'est déjà fait, il y a des gens qui ont déjà une formation théorique.

M. Deslauriers: Exactement, des efforts ont été faits. Il faut, après cela, que les gens puissent avoir accès au travail, obtenir des certificats.

M. Rodrigue: La période d'apprentissage.

M. Deslauriers: Non, avoir un permis de travail, un certificat de classification. C'est une procédure très compliquée et qui empêche des gens de travailler en règle, d'accumuler des heures reconnues par l'OCN. Par la suite, il y a la durée d'un apprentissage, quand on parle d'une période de construction de 400 heures, au maximum, ce qui fait que les gens vont devoir passer dix à quinze ans à travailler apparemment avant d'avoir la possibilité d'avoir accès à un test de qualification.

Dans ce sens, cependant, un effort a été fait du côté du ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu pour essayer de trouver des façons d'accéder ou d'accélérer un peu la formation et la qualification en donnant plus d'importance à la formation en institution. Le seul problème, c'est qu'il faut mettre en application les recommandations que des fonctionnaires du ministère de la Main-d'œuvre ont faites de façon de façon, justement, à permettre aux gens du territoire de pouvoir accélérer leur apprentissage et leur accès à la qualification.

M. Rodrigue: Pour les travaux qui seraient lancés demain matin sur les territoires, effectivement, il y a des gens qui ont une formation théorique prise à l'école dans trois matières de base, si j'ai bien compris la réponse de M. Deslauriers. Par ailleurs, ils n'ont pas réussi à faire les

heures requises au point de vue de l'apprentissage sur le chantier pour obtenir les certificats de qualification, c'est-à-dire pour être des électriciens ou encore des plombiers. Est-ce que c'est cela ou s'il y a déjà des gens qui ont ces certificats?

M. Deslauriers: Il y a quelques personnes qui ont finalement réussi à obtenir leur certificat.

M. Rodrigue: Après leur apprentissage, une fois leur apprentissage complété.

M. Deslauriers: Ah non!

M. Rodrigue: Non?

M. Deslauriers: Non. Actuellement, il y a des gens qui ont beaucoup d'heures accumulées dans la construction d'un autre type. On est obligé de leur donner une formation pour les mettre à jour sur les nouvelles techniques de construction. Ils vont devoir, pendant un certain temps, continuer à acquiescer leur expérience dans les métiers sur le site de construction. Cela n'empêche pas cependant que ces gens-là vont se retrouver avec des problèmes techniques, des cartes qui vont être annulées, parce qu'ils ne travaillent pas assez d'heures, etc. C'est déjà un petit nombre de gens qui ont réussi à légaliser leur statut de travailleurs de la construction, parce qu'il y a beaucoup d'entrepreneurs qui n'engagent pas directement les gens. Donc, ils ne peuvent pas être enregistrés sans certificat de classification. Tout est interrelé. Si vous n'avez pas le certificat de classification, vous ne pouvez pas enregistrer vos heures. Mis à part cela, il y a possibilité aussi, par la formation en institution, par... il y a eu des suggestions du ministère, comme je le disais, d'annuler les modules d'une partie du métier pour être tarifiés à ce moment-là par des exécutifs pratiques adaptés parce qu'il y a un problème de langue. Il y a un problème de culture où les gens, devant un test écrit de 50 questions de choix multiples, ne sont pas capables de se faire entendre réellement sur leurs connaissances. Il y a eu des suggestions et je pense que la question maintenant est de pousser pour que ces suggestions soient mises en application, ce qui va donner une possibilité à des gens, dans un an ou deux ans d'ici, après avoir continué à acquiescer un peu plus d'expérience sur les chantiers, de retourner en cours de formation et de finir par avoir accès à des tests de qualification.

La Présidente (Mme Hurel): Une dernière intervention, M. le député de Pontiac.

M. Deslauriers: Merci, Mme la

Présidente. I would like to say that I fully appreciate the problems that you brought up and I sympathize because earlier this morning, people in my riding, not necessarily for the same reasons but because of the lack of work, people are not able to get their apprenticeship done and they do not have a classification card. This all comes from the present regulations that do exist. I fully sympathize and I am glad that you have brought up this problem because although it may not be exactly the one that exists in other areas, there are other factors in your area as a shorter construction season and so on, but I can tell you that I fully sympathize with the situation. I do hope that we can bring changes that would give the opportunity to the people to be able to exercise whatever trade they have taken and also to feel productive and participate in the economic development of the province of Québec.

Mme Simons: Just on that point, Mr. President, I just want to point out an additional problem that we have is that due to the efforts of our organization such as Makivik, the regional government and the school board, we do have an accelerated construction program for the next four or five years. Otherwise, construction in the North is not that big but even though we politically have managed to get some additional houses and some schools for our communities, no employment is being created for our people. That is an additional problem that we have. So, we want that to be addressed in the immediate, right away so that in fact we can get some benefits out of the construction.

La Présidente (Mme Hurel): Mme Simon, Mme Beauchamp et les gens de la Société Makivik, merci. Excusez-moi... Makivik, c'est bien le cas. Merci pour votre présentation et la commission suspend ses travaux jusqu'à 14 h 45. Il faudrait que les membres de la commission soient présents à 14 h 45 pour que nous puissions reprendre et poursuivre pour l'après-midi.

(Suspension de la séance à 13 h 25)

(Reprise de la séance à 14 h 46)

La Présidente (Mme Hurel): La séance est ouverte. La commission de l'économie et du travail reprend ses travaux. Je vais demander à toutes les personnes qui veulent rester dans cette salle de prendre place. C'est important, nous allons procéder de la façon suivante: Nous allons d'abord entendre le Grand Conseil des Cris du Québec. Par la suite, très brièvement, nous entendons l'Association nationale des travailleurs en

réfrigération, climatisation et protection et la Corporation des maîtres entrepreneurs en réfrigération du Québec. Par la suite, nous entendons l'Union de municipalités du Québec, l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec et finalement, l'Association provinciale des constructeurs d'habitation du Québec.

De façon à être équitable à l'égard de chacun des organismes qui ont à se faire entendre devant cette commission, une commission souhaite pouvoir allouer une période de temps d'au plus une heure à chacun des organismes qui à présenter un mémoire devant la commission, étant entendu que les groupes d'entrepreneurs et de travailleurs en réfrigération pourront utiliser une période d'au plus 20 minutes.

Invité immédiatement le Grand Conseil des Cris du Québec à nous présenter son mémoire. Je crois que c'est M. Robert Oterveys qui est porte-parole du groupe.

Le Grand Conseil des Cris du Québec

M. Oterveys (Robert): Oui, Mme la Présidente. M. le ministre, membres de la commission, permettez-moi de me présenter. Je m'appelle Robert Oterveys; à ma gauche, vous avez John Purvis, conseiller juridique du Grand Conseil des Cris du Québec; à ma droite, Gaston Langlois, directeur général de la Corporation des constructeurs Cris. Je voudrais d'abord, au nom des particuliers et organismes Cris qui, en ce moment, sont à Eastmain à leur assemblée annuelle, vous remercier de nous donner l'occasion de nous faire entendre à cette commission. Je suppose que vous avez lu le mémoire du Grand Conseil des Cris.

Je vous présente en bref les recommandations et les revendications pour les Cris.

Dans un premier temps, les Cris veulent, comme vous l'avez vu dans le mémoire, un comité spécial auquel M. Fréchette a fait référence lors de la présentation des faits ce matin, pour étudier les modifications à la législation québécoise sur la construction par rapport au statut particulier de Cris. Or, avant de nous entendre, j'entends le statut juridique par lequel on peut se référer à la Convention de la Blue Jeans et de l'Ontario, chapitre 21, de la loi 161 et celle qui stipule au moment de la formation de la Commission, notamment en faveur des Cris, touchant le statut de l'emploi, les bords de formation et le placement des candidats Cris. L'autre statut, c'est le statut concret, c'est-à-dire la culture distincte, une langue distincte et l'isolement géographique.

Nos revendications regroupent en général celles que vous avez déjà entendues présentées par les Inuits. On demande, en premier lieu, la modification de la législation

québécoise afin de réaliser nos revendications spécifiques.

En bref, vous avez, à la page 6 du mémoire, nos revendications. Je vais vous dire comment on les interprète, comment on aimerait présenter notre situation comme telle. En premier lieu, c'est d'adapter au milieu Cris les conditions de travail fixées dans le décret. À ce sujet, des changements mineurs seront considérés par les Cris. Ici, il conviendrait de signer que bon nombre de Cris, quoiqu'ils participent à la construction, continuent à s'adonner à leurs activités traditionnelles, tels que la chasse, la pêche et le traçage.

Deuxièmement, c'est d'exempter les Cris de l'obligation, mais l'obligation représentative et à un syndicat. Ce que les Inuits ont entrepris ce matin, c'était peut-être pour sensibiliser les Cris à la syndicalisation, afin de les introduire progressivement à une association représentative ou à un syndicat.

Troisièmement, c'est de modifier les conditions d'obtention du certificat de classification de carnel par l'OCC en vertu du règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction. Nous ne pouvons pas remplir les conditions, plus particulièrement le nombre d'heures travaillées au cours des deux dernières années, en raison du volume de travail et de la courte saison de travail de construction dans le Nord.

Quatrièmement, c'est de modifier pour les travailleurs Cris les conditions d'inscription et de maintenir sur la liste de disponibilité des salariés préparée par l'Office de la construction du Québec. Le règlement de placement requiert un nombre d'heures pour conserver l'inscription, le disponibilité d'un salarié, c'est à cause de leur activité traditionnelle Cris.

Cinquièmement, c'est de modifier les conditions d'approvisionnement de la carte et du carnet d'approvisionnement pour les travailleurs Cris. Une des conditions, c'est d'avoir travaillé dans les deux mois qui suivent l'obtention de la carte d'approvisionnement.

Sixièmement, c'est de modifier les règles les concernant d'approvisionnement par le travailleur qualifié prévus au règlement sur la formation et la qualification professionnelle de la construction dans l'industrie de la construction.

Septièmement, c'est de modifier l'examen de qualification et mettre l'accent plutôt sur l'aspect pratique que sur l'aspect théorique à cause du statut particulier de Cris. C'est-à-dire le langage comme tel et la formation, surtout le langage.

Bref, c'est le mémoire du Grand Conseil des Cris du Québec.

La Présidente (Mme Harell) Est-ce que

voire présentation est terminée?

M. Oterveys: Mon confrère signale qu'à la page 1 et 2, on mentionne aussi, par rapport à la construction, qu'on fait affaire avec une autre compagnie Cris et les lois ne s'appliquent pas. Les lois québécoises ne s'appliquent pas, mais la construction, c'est la construction, je pense que c'est un bâtiment et non pas une construction commerciale.

M. Harell (Jean): Je pense que l'idée ici, c'est que, lorsqu'il s'agit de travaux effectués par des Cris, pour le bénéfice des Cris, pour des fins communautaires Cris, les Cris considèrent que le décret de la construction ou le loi québécoise ne s'applique pas, surtout en raison de la Convention de la Blue Jeans qui est approuvée par une loi québécoise et aussi en raison de considérations d'ordre constitutionnel. On ne voudrait pas insister sur ce point. Ça qui importe pour nous, c'est de souligner la Convention de la Blue Jeans qui prévoit des mesures spécifiques: Vous avez entendu ce matin la présentation des Inuits. Ils ont signalé le chapitre 29 de la loi de ce chapitre, qui est le chapitre 29, qui prévoit essentiellement les mêmes dispositions que la formation des travailleurs Cris, tout à fait, création d'emplois et surtout quant à la priorité d'emplois pour les Cris dans les projets de construction dans le territoire de la Blue Jeans.

La parole est au ministre (Mme Harell): Très bien. Le ministre a-t-il à compléter votre présentation. M. le ministre du Travail.

M. Fréchette: Aussi brièvement que possible. Je remercie nos invités d'avoir préparé ce mémoire et ensuite d'avoir consacré du temps pour venir rencontrer les membres de la commission, la leur soumettre verbalement et se déclarer disposés à répondre aux questions. Comme on vient tout juste d'en faire mention, je pense qu'il est de bon compte d'inviter de venir les dispositions de la Convention de la Blue Jeans, par conséquent ce chapitre 29 dont vous venez de parler. Ça qui est encore plus précis, l'article 29 de ce chapitre. Je ne crois pas faire erreur en disant que toute votre attention va être mise sur les réclamations que vous nous soumettez et basent spécifiquement là-dessus. Cela m'intéresse, donc à moi, une autre possibilité de formation. Je vous signale également, comme je l'ai dit à ceux qui vous ont précédés ce matin, que les circonstances ont fait que nous n'avons pas eu souvent l'occasion de

vous rencontrer, j'espère que ces occasions, quant à moi, seront plus nombreuses à l'avenir et qu'elles pourront nous permettre d'expliquer davantage l'ensemble de la situation que vous nous soumettez.

Dans votre mémoire, à la page 6, où l'on retrouve vos revendications spécifiques, j'apprécierais un commentaire sur la deuxième recommandation que vous nous soumettez. Exempter les Cris de l'obligation d'appartenir à une association représentative et à un syndicat. Peut-être parce que j'étais distrait ou pour n'importe quel autre motif, je n'ai pas tout à fait bien saisi l'argumentation que nous a soumise M. Oterveys. Est-ce que j'ai compris, M. Oterveys, que vous êtes disposés, par ailleurs, à ce que des centrales syndicales, par exemple, au sens très large du terme, prennent les dispositions nécessaires pour vous donner des applications, des renseignements sur l'ensemble du processus d'un syndicat, ou alors c'est la carte qu'on retrouve à la page 6 qui est votre position finale, c'est-à-dire l'exemption totale de représentativité ou à un syndicat?

M. Oterveys: J'ai dit l'exemption immédiate pour les Cris d'appartenir à un syndicat. Comme les Inuits, ce matin, à cause d'un statut de la façon dont on se situe en ce moment, la formation, on l'a qualifiée. Ce que les Cris connaissent de union... Peut-être qu'il nous revient d'établir un programme où les syndicats les sensibiliseraient à leurs droits proprement dits et d'introduire ces syndicats progressivement.

M. Fréchette: Je vais réitérer à cet égard ce que je disais à ceux qui vous ont précédés ce matin. Il est évident que le gouvernement, vous en connaissez comme cela, n'a aucune espèce de pouvoir pour réaliser les objectifs que vous visez. Mais je serais fort étonné que les représentants des centrales syndicales qui sont ici n'aient pas compris et n'aient pas été sensibilisés à la requête ou à la revendication que vous soumettez.

J'apprécierais, quant à moi, et c'est possible, une description peut-être un peu plus précise quant au chapitre de la formation et de la qualification professionnelle. Vous savez, ce n'est pas les Inuits ce matin, ce n'est pas ceux qui vous précèdent de la qualification et de la formation professionnelle, mais tous les organismes que nous avons entendus depuis le début de nos travaux sont très préoccupés par la question de la formation et de la qualification professionnelle. Ça que je souhaiterais, quant à moi, c'est que vous puissiez nous résumer l'état actuel de la

situation et peut-être aussi nous indiquer en termes concrets quels sont les souhaits que vous nous soumettez.

M. Otterveys Si vous regardez tous les points de nos revendications, les derniers concernant plus ou moins la qualification, après avoir obtenu un apprentissage, après avoir obtenu le formation de la commission scolaire cric. Il y a des demandes d'adultes dont la commission scolaire cric s'occupe ainsi que la direction du Grand Conseil des Cris et l'administration régionale etc. On donne une formation au lac Milane, c'est-à-dire une formation pour la machine à jour, la menuiserie, l'électricité et la plomberie. Mais la situation dans laquelle on vit, c'est que, pour être vraiment qualifié... même les Inuits ont droit à notre formation, on fait notre propre formation par le biais de la Catholic School Board. Pour nous, c'est la même chose. C'est au moment de l'apprentissage qu'on ne peut pas remplir les conditions après deux ans pour être qualifié comme menuisier, électricien ou plombier. La formation se fait par le biais des adultes de la commission scolaire cric.

M. Fréchettes Est-ce que quelqu'un voulait ajouter quelque chose?

M. Havelly Si M. Otterveys le permet, je pense qu'on pourrait ajouter quelques précisions. En fait, la situation que vivent les Cris actuellement dans le Nord est essentiellement la même que celle des Inuits. Vous avez entendu les problèmes exposés par les Inuits ce matin; on a les mêmes problèmes. C'est donc dire que, pour obtenir le certificat de qualification, il faut avoir passé tant d'heures dans un programme d'apprentissage. Étant donné que la période de construction dans le Nord est assez courte et que le volume de travail de construction effectué dans le Nord, surtout dans les villages, est assez restreint, il est très difficile pour les Cris de satisfaire à toute expérience d'obtenir un certain nombre d'heures pour obtenir le certificat de qualification. Voilà un point.

En conséquence, la commission scolaire cric travaille dans les deux mois suivant l'obtention de la carte d'apprentissage est souvent très difficile à envisager pour les Cris. Je reviens au point touchant le rôle de la commission scolaire cric. Les Cris obtiennent une carte d'apprentissage ou leur carnet d'apprentissage, rien ne garantit qu'ils vont obtenir un emploi dans les deux mois suivant l'émission de la carte.

Finalement, pour obtenir la carte d'apprentissage, il faut travailler chaque année; il faut être enregistré comme apprenti auprès d'un employeur tous les ans. Là encore, cela pose un problème pour les

Cris, parce que souvent les postes ne sont pas disponibles.

Quatrièmement - j'avis un quatrième point à soulever - la ratio des apprentis par travailleur qualifié, cela pose énormément de problèmes pour nous, parce qu'il n'y a pas beaucoup de travailleurs qualifiés dans les villages et on a tellement besoin de former des apprentis. Il existe un besoin si grand à ce point de vue que, même si on faisait venir énormément de travailleurs qualifiés dans la région, on ne pourrait pas satisfaire à ce besoin actuellement. Donc, je pense que c'est cela la substance de nos préoccupations quant à un minimum d'apprentissage.

La Présidente (Mme Havelly) M. Otterveys.

M. Otterveys Si vous me permettez, ce que je viens de dire, c'est que les travailleurs, selon moi, sont qualifiés en tant que tels, mais non pas d'après les règlements de formation et de qualification professionnels. Je pense, Mme la Présidente, que M. Langlois avait quelques mots à dire concernant la formation sur le tas.

La Présidente (Mme Havelly) M. Langlois.

M. Langlois (L'anglais) Merci. Souhaitement ajouter un peu à ce que disait M. Otterveys quant à l'aspect pratique par rapport à l'aspect théorique. Je pense qu'on est en mesure d'affirmer qu'en dépit de tous les programmes de formation théorique la formation sur le tas demeure très efficace et, une fois qu'un travailleur a atteint un certain niveau de compétence, il n'est pas nécessairement classifié classe A et, si le critère mentionné dans vos règlements devait être celui-ci, il s'écroulerait que la formation des travailleurs autochtones sur un chantier serait très mince - il y en aurait peut-être un sur cinq - et, par notre expérience, nous savons qu'un autochtone sur cinq ou sur quatre ne produit pas. Il y a une grande différence entre toutes sortes de raisons, comme le langage, la compréhension du travail, etc. et, finalement, la façon d'obtenir une bonne productivité, etc. est de l'acquiescer un peu de faire un certain travail de communication qui ne se fait pas sur un chantier normal. C'est tout. Là encore, nous apprécions beaucoup que la formation sur le tas reçoive plus d'attention par rapport aux examens théoriques.

M. Fréchettes En fait, lorsque vous nous signalez que, substantiellement, la situation ressemble beaucoup à celle que nous a été décrite ce matin, à tous égards ou à peu près, vous faites évidemment référence à

ce phénomène de la formation et aux problèmes que cela crée, par exemple, en parlant de ratio d'apprentissage. On nous dit ce matin... n'a pas, dans certains endroits, deux menuisiers qualifiés. Comment peut-on, dans ces conditions, respecter le ratio compagnon-apprenti à cet égard? Par ce exemple, je crois savoir que c'est à peu près la même chose dans votre situation.

Ce matin, M. Otterveys, j'ai fait une suggestion aux Inuits - je pense que vous étiez la - suggestion dont vous connaissez déjà la fin de nos travaux, la semaine prochaine ou dans des délais très courts, d'amorcer avec votre groupe des travaux différents secteurs touchés: travail, maintenance et sécurité du revenu, pour le chapitre le plus important, celui de la formation, l'Office de la construction du Québec dont nous avons parlé ce matin, serait de faire rapport, la ou avant le 15 novembre, des solutions possibles et éventuelles aux problèmes que vous soulevez. Encore une fois - il m'apparaît qu'il s'agit d'argumenter le plus fondamentalement qu'on puisse invoquer - même juridiquement, le gouvernement est presque encadré à cause de la Convention de la Baie James dont on parlerait tout à l'heure. En ce qui concerne le comité, ni de son mandat, ni de son décliner puisque, je pense, vous en connaissez les grandes lignes à partir de la discussion qu'on a eu ce matin, ma seule et unique question serait la suivante. Est-ce que, quant à vous, vous êtes disposés à collaborer avec ce comité pour arriver, dans les mêmes délais, à des suggestions précises quant aux changements à être apportés?

M. Otterveys Je pense que vous trouvez la réponse à votre question à la page 5 du nouveau numéro que nous voulons que ce comité soit créé et que nous voulons y participer si vous le voulez. Si vous recommandez de le former, les Cris sont disposés à participer à ce comité.

M. Fréchettes Cela va, thank à moi. Merci, encore une fois.

La Présidente (Mme Havelly) M. le député de Hull.

M. Duchesneau Mme la Présidente, il me fait plaisir, au nom de notre formation politique, de souhaiter la bienvenue aux Cris, à M. Otterveys et à tous ceux qui l'accompagnent. Nous avons pris connaissance de votre mémoire et on s'aperçoit effectivement que vos revendications rassemblent beaucoup à celles que nous faisons ce matin les Inuits concernant des problèmes

très similaires aux vôtres. Il est bien évident que le ministre, ce matin, annonçait la formation d'un comité interministériel qui pourrait permettre d'analyser, d'étudier et de trouver certaines solutions qui préoccupent davantage les régions comme la vôtre. Il y a certains points où certaines revendications très spécifiques que vous faites. Le règlement de placement dans l'industrie de la construction, particulièrement en ce qui a trait à la classification, existe depuis 1978. Nous sommes en 1984 et le gouvernement semble se rendre compte que ce règlement vous crée particulièrement des problèmes, étant donné que le ministre annonçait ce matin la formation d'un comité.

Depuis 1979, vous avez certainement, parmi votre population, des gens qui ont été actifs dans le domaine de la construction. L'aimerais savoir de quelle façon on a procédé pour effectuer des travaux de construction depuis 1979, plus particulièrement dans votre région.

M. Otterveys En ce qui concerne ces questions, il faut vous adresser à M. Langlois, qui est directeur général de la compagnie de construction qui est double depuis 1978. M. Langlois.

M. Langlois (L'anglais) Notre existence remonte à 1977, plus particulièrement 1978. Au tout début de notre existence, pour prendre avantage des dispositions de la Convention de la Baie James et du Nord Québecois, nous nous en sommes tenu principalement à des travaux non assujettis au décret de la construction, par exemple le déboisement, les travaux de correction de l'environnement et ces choses-là. Par la suite, petit à petit, à l'intérieur même des communautés, notre compagnie de construction a été amenée à mener seulement des projets de construction, au nom du conseil de bande cric autrement dit, ces gens-là avaient des coopératives de maintenance et ainsi de suite et la compagnie de construction fournissait le personnel de façon seulement. C'est donc dire qu'au tout début, en 1978, le problème ne se posait pas comme il se pose actuellement, parce que nous en étions à nos débuts et il fallait commencer, se donner certaines infrastructures, partir quelque part. À ce moment-là, le projet de la Grande bataille du plein et il était possible de trouver de l'emploi pour les ouvriers autochtones sans nécessairement toucher au décret de la construction, par exemple les travaux de déboisement et ainsi de suite qui ne sont pas assujettis.

Maintenant, le contexte est tout autre. Ces travaux sont à la baisse. En même temps, après six ans, certains autochtones, particulièrement les opérateurs de machines,

lourde et ainsi de suite, ont pris de l'expérience et nous devons regarder dans d'autres directions afin de continuer à faire vivre ceux qui ont vécu avec nous depuis quatre ou cinq ans.

M. Rochelleux: Mme la Présidente, parmi ceux de la bande des Cris qui ont pu bénéficier de formation au cours des dernières années, peut-on évaluer ou avoir des statistiques qui dénotent le nombre d'étudiants qui ont reçu un diplôme, comme comme mécanicien, comme plombier, comme électricien ou autre métier, et qui peuvent être fournies au niveau de la formation?

M. Otterveys: Les cours de formation sont donnés par la commission scolaire qui peut avoir les statistiques en tant que telles. En ce qui concerne la machinerie lourde, c'est parfois un certificat et c'est plutôt par crédits que cela marche pour la machinerie lourde. En ce qui concerne le menuiserie, elle se fait au lac Hélie et au moyen de cours où il y a quelques fois des traductions. Ces formations sont reconnues par le ministère de l'éducation et la commission scolaire en les gérant. En ce qui concerne toutes les communautés, je pense que tout le monde a son "fair share" de la formation en tant que telle pour les métiers que j'ai nommés.

M. Rochelleux: Maintenant, M. Otterveys, dans l'ensemble, le règlement existant tel qu'on le connaît aujourd'hui, si on tient compte de l'ensemble des recommandations et des revendications très spécifiques que vous faites, ne peut absolument pas s'appliquer. Est-ce que le règlement de placement existe actuellement et tel que le décret est fait présentement.

M. Otterveys: Dans le règlement de placement, la seule affaire, c'est l'article 36 qui parle de priorité d'engagement ou d'embauche aux Cris. Cela nous donne un certificat de qualification inévitables. Qu'est-ce qu'on en fait? D'après la formation et les cours, tu peux obtenir une carte d'apprenti mais si tu ne remplis pas les fonctions ou les conditions de formation pour la classification A dans un rapport quel metteur en tant que tel. Or, on ne peut pas continuer avec le règlement sur le placement. Le problème est de savoir si on ne pourrait pas évaluer...

pour les Cris. Cela ne résout pas le problème parce qu'il faut quand même satisfaire aux exigences du règlement sur la formation et la qualification. Donc, il faut prendre conscience de tous les problèmes qu'on a notés tout à l'heure, c'est-à-dire le ratio d'apprenti par travailleur qualifié, le nombre d'heures qu'il faut travailler dans les deux mois suivant l'admission de la carte, l'exigence de travailler à chaque année suivant l'admission de la carte, et qui est annulée. Ces exigences font qu'il est très difficile pour les Cris, même s'ils terminent un cours de formation théorique, de travailler comme apprenti et de conserver leur statut d'apprenti en vue d'obtenir leur certificat de qualification qui leur permettrait éventuellement de détenir le certificat de classification A. Donc, pour répondre à votre question de façon spécifique, je crois que, dans l'ensemble, le règlement sur la formation et la qualification en entier pose de sérieux problèmes.

M. Rochelleux: Mme la Présidente, en d'autres mots, nous avons, ce matin, en connaissance de mémoire des faits qui nous concernent sensiblement les mêmes problèmes - il y a plusieurs similitudes - que ceux que connaissent les Cris. Cela veut dire, à toutes fins utiles, que les Cris commanderaient un statut particulier pour les régions nordiques qui connaissent des problèmes particuliers dans l'application du règlement tel qu'il existe. Le ministre - je le répète - ce matin, acceptait de mettre sur pied un comité interministériel dans le but d'étudier, à court terme, à moyen terme et à plus long terme, les modalités qui pourraient être apportées dans le but de solutionner la complexité de l'application de ce règlement dans votre région en particulier.

Vous demandez également, dans votre mémoire, un moratoire sur l'application du règlement. Je souhaite personnellement que le ministre, même si on s'attend, d'ici le 15 novembre, date fatidique, à un rapport quelconque sur la situation qui existe présentement, puisse accorder un certain moratoire sur l'application de certains articles du règlement tel qu'il existe aujourd'hui, dans le but de vous faire profiter au maximum de l'essor économique actuel et que le

Le Président (Mme Havel): Je vous remercie, M. Otterveys, ainsi que les personnes qui vous accompagnent. A moins que vous n'ayez à compléter votre présentation...

M. Hartley: Mme la Présidente, j'aurais un bref commentaire concernant la suggestion qui a été faite ce matin quant à la création d'une région spéciale, pour les Cris du règlement de placement, au nord de 55° parallèle. Je ne veux pas préjuger de la création d'une telle région ni parler au nom des autres parties autochtones. Je voudrais simplement signaler qu'il existe, au nord de 55° parallèle, une communauté à Poste-de-la-Baleine qui regroupe à la fois des Inuits et des Cris. La création d'une telle région, nous ne refusons pas une telle région, nous ne refusons pas une telle région en partant, mais je voudrais simplement souligner que le statut des Cris à Poste-de-la-Baleine devrait être étudié si une telle région devait effectivement être créée.

Le Président (Mme Havel): Cela compléte votre présentation.

M. Rochelleux: Seulement une question.

Le Président (Mme Havel): Une dernière question.

M. Rochelleux: M. Rochelleux s'adresse à vous et peut-être que le ministre, par le biais, nordiques présentent certains points très particuliers et que ce matin on a eu l'occasion d'entendre les Inuits et les Cris, je sais qu'il y a d'autres bandes, effectivement, qui connaissent peut-être des problèmes similaires, est-ce que le ministre se propose, dans la formation de son comité interministériel, de regrouper l'ensemble de la région nordique et de la faire bénéficier du même temps afin de trouver les solutions qui pourront être appropriées à tous et chacun?

Le Président (Mme Havel): M. le ministre du Travail,

M. Fréchette: C'est une question qui m'est adressée par un Inuit, comme dirait le député de Hull. C'est sûr que je suis très sympathique à une demande de la nature de

COMITE INTERMINISTERIEL RELATIF AUX DEPOSITONS DES
REPRESENTANTS AUTOCHTONES A LA COMMISSION PERMANENTE DE
L'ECONOMIE ET DU TRAVAIL
DU 8 AOUT 1984

OBJET: Document de consultation sur les solutions possibles aux difficultés de la main-d'oeuvre autochtone de l'industrie de la construction en milieu nordique

Les 6, 7 et 8 août 1984 les membres de la Commission permanente de l'économie et du travail se réunissaient pour procéder à une consultation particulière afin d'examiner la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction et ses règlements.

Les mémoires déposés et leur présentation par les organismes reçus en audition ont abordé de nombreux aspects de la Loi sur les relations du travail mais ont également traité d'autres aspects reliés à diverses lois et leurs règlements, tel que la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre, la Loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs en construction, etc.

Des représentants autochtones pour leur part ont fait état des difficultés ressenties par leur main-d'oeuvre et ont rappelé au gouvernement les obligations auxquelles il a souscrit par la signature de la Convention de la Baie James et du Nord Québécois et de la Convention du Nord-est Québécois.

Face à cette situation particulière le gouvernement convenait de constituer un Comité interministériel ayant le mandat spécifique d'étudier les problèmes soulevés, de rencontrer les organismes autochtones concernés par ces problèmes et de faire des recommandations sur les solutions possibles. Le Comité doit faire rapport quant à l'état de la situation et quant aux suggestions à être faites le ou avant le 15 novembre 1984.

Afin de réaliser son mandat, le Comité interministériel procédait à l'analyse des mémoires déposés et à l'identification de solutions possibles à soumettre aux représentants autochtones concernés. Le présent document reprend donc les problèmes et recommandations signalés dans les mémoires déposés à la Commission permanente et énonce des hypothèses de solutions.

Il s'agit d'hypothèses de travail visant à orienter les propositions de solutions du Comité interministériel. Ces hypothèses témoignent de l'étendue des préoccupations du Comité, lequel compte vivement recevoir un éclairage en profondeur sur chacune des alternatives de solutions envisagées et sur celles intermédiaires qui en découleraient.

COMITE INTERMINISTERIEL RELATIF AUX DEPOSITIONS DES
REPRESENTANTS AUTOCHTONES A LA COMMISSION PERMANENTE DE

L'ECONOMIE ET DU TRAVAIL

DU 8 AOUT 1984

<p>Les recommandées dans le mémoire soumis conjointement par l'Administration régionale Kativik, la Société Makivik et la commission sco- : Kativik (pages 30 à 32).</p>	<p>Hypothèses de solutions envisagées par les membres du comité interministériel</p>
<p>es Inuit doivent être exemptés de l'obligation d'appartenir à une association représentative et à un syndicat jusqu'à ce que le oratoire ait permis à ceux-ci de définir les services qu'ils offriront et de préciser les modalités permettant aux Inuit l'accéder graduellement au monde syndical.</p>	<p>1. a) Suspendre temporairement pour les bénéficiaires d'une Convention l'obligation d'appartenir à une association syndicale. b) Favoriser la création d'une association représentative autochtone. c) Rappeler aux syndicats leurs devoirs et obligations de représentation auprès de leurs membres et d'adapter leurs services aux particularités de leurs membres.</p>

L'ensemble du territoire situé au nord du 55e parallèle doit être constitué en une région distincte. Les services offerts par l'OCQ pourront certes être dispensés à partir de Montréal, mais il est fondamental que l'évaluation de la main-d'oeuvre, le recensement des travailleurs ainsi que l'embauche se fassent sur une base régionale qui corresponde à la réalité géographique et sociale du nord.

- 2. a) Créer une région distincte pour le territoire situé au nord du 55e parallèle et adapter les services de main-d'oeuvre en fonction de la réalité nordique.
- b) Même chose que 2. a), toutefois la région serait le territoire situé au Nord du 51e parallèle, incluant les localités de Waswanipi et Mistassini et excluant celles de Schefferville, Gagnon et Fermont.
- c) Région délimitée selon 2. a) ou 2. b), et dispenser les services de main-d'oeuvre à partir d'un point central.

L'entente administrative entre le MMSR et l'OCQ en ce qui a trait à l'émission de nouveaux certificats de classification doit continuer d'être appliquée, et, au besoin, une telle procédure administrative devra être clairement reconnue dans la réglementation.

- 3. a) Maintenir l'entente administrative et l'inscrire dans la réglementation.
- b) Adapter 3. a) en fonction des solutions retenues aux points 1 et 7.
- c) Maintenir l'entente administrative.

En ce qui concerne les exigences d'obtention et de renouvellement des certificats, on doit, dans le cas des Inuit, diminuer le nombre d'heures exigées ou prolonger la période pour accumuler ces heures.

- 4. a) Faciliter pour les bénéficiaires d'une Convention le renouvellement des certificats par la diminution du nombre d'heures ou par la prolongation de la période de référence et pondérer les critères de renouvellement en fonction de la situation nordique.
- b) Délivrer et renouveler un certificat sur demande au bénéficiaire de la Convention de la Baie-James et du Nord Québécois ou de la Convention du Nord-Est Québécois.

On doit établir un mécanisme permettant aux Inuit détenteurs d'un certificat "spécial" en vertu de l'article 36 du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction d'obtenir des certificats de classe A ou d'apprenti.

5. a) Etablir dans la réglementation des critères de remplacement de la classification spéciale par une classification régulière.
- b) Maintenir la pratique administrative actuelle: remplacement après 5000
- c) Améliorer la pratique administrative ou la réglementation en établissant des critères adaptés aux bénéficiaires.

On doit faire en sorte que l'article 38 du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction soit assujéti à la clause de priorité conférée aux autochtones par l'article du même règlement.

6. a) Modifier la réglementation en concrétisant une priorité d'embauche absolue pour les bénéficiaires d'une Convention sur leur territoire.
- b) Même chose que c. b) mais en retranchant la limitation territoriale pour les apprentis, dans le cadre de projets spéciaux de construction.
- c) Maintenir le statu quo réglementaire qui accordé déjà une priorité absolue aux autochtones sur leur territoire.

Les mesures de contrôle des carnets d'apprenti visées aux articles 16(4-6) et 27 du Règlement sur la formation et la qualification de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction doivent être modifiées pour les Inuit en fonction du contexte nordique.

7. a) Modifier les durées indiquées aux articles 16(4-6) et 27 du Règlement pour les bénéficiaires d'une Convention sur leur territoire.
- b) Même chose que 7. a) mais applicable à tous les résidents du territoire nordique.
- c) Exempter les bénéficiaires d'une Convention de l'application de ces articles.

Les ratios apprentis/travailleurs qualifiés prescrits à l'article 19(4 et 7) et à l'annexe 8 du Règlement sur la formation et la qualification de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction doivent être révisés pour ce qui est de leur application dans la région Kativik.

8. a) Modifier les ratios apprentis/travailleurs qualifiés dans les parties de régions administratives couvrant le territoire.
- b) Modifier les ratios en fonction du statut de bénéficiaire d'une Convention et en fonction de la région d'exercice du métier.
- c) Modifier les ratios en fonction du statut de bénéficiaire d'une Convention, valable également à l'extérieur du territoire dans le cadre de projets spéciaux.

Les cours de formation professionnelle et les examens administrés aux Inuit doivent tenir compte du contexte nordique et du besoin de polyvalence chez les travailleurs autochtones.

9. a) Adapter les cours de formation professionnelle et reconnaître les qualifications particulières d'un métier pour les bénéficiaires d'une Convention.
- b) Adapter les cours de formation professionnelle et modifier les examens de qualification en fonction d'une évaluation équitable de la qualification des bénéficiaires d'une Convention et des difficultés de communication.

On doit créer un corps de métier particulier pour les préposés à l'entretien sur le territoire nordique.

10. a) Créer un métier d'entretien pour le territoire nordique.
- b) Créer un métier multidisciplinaire nordique dans tout le domaine de la construction.
- c) Décloisonner l'exercice des métiers pour le territoire nordique ou pour le bénéficiaire d'une Convention.

Jusqu'à ce que des changements soient apportés aux lois et règlements en vigueur, nous croyons que les Inuit du territoire doivent être exemptés de leur application. A cette fin, nous recommandons vivement l'imposition d'un moratoire de trois ans quant à l'application des règlements de la construction aux Inuit.

11. a) Décréter un moratoire d'une durée limitée sur les lois et règlements touchant l'industrie de la construction pour les bénéficiaires d'une Convention.

b) Même chose que 11. a) mais uniquement pour certaines dispositions de lois ou règlements.

c) Mettre en place un pouvoir permanent, ministériel ou gouvernemental, d'exemption partielle ou totale de l'application de la législation ou de la réglementation, limité aux bénéficiaires d'une Convention ou à un territoire particulier.

COMITE INTERMINISTRIEL RELATIF AUX DEPOSITIONS DES
 REPRESENTANTS AUTOCHTONES A LA COMMISSION PERMANENTE DE
 L'ECONOMIE ET DU TRAVAIL

DU 8 AOUT 1984

mandations et revendications spécifiques présentées dans le mémoire
 du Grand Conseil des Cris du Québec (pages 5 à 7).

Recommandations générales.

1. Les Cris demandent un moratoire de l'application, en ce qui les
 concerne, de la Loi et des règlements sur les relations du travail
 dans l'industrie de la construction.

En outre, les Cris demandent que les Programmes d'accès à l'éga-
 lité prévus à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec
 soient immédiatement mis en vigueur et que des démarches soient entre-
 prises afin que des programmes au bénéfice des Cris soient élaborés en
 ce qui a trait à l'industrie de la construction.

Enfin, les Cris demandent qu'un comité spécial soit mis sur
 pied pendant ce moratoire pour étudier les modifications nécessaires
 à la Loi législative en matière de relations de travail afin que celui-
 ci, dans la mesure où il s'applique aux Cris, mieux réponde à
 leurs exigences spéciales.

Hypothèses de solutions envisagées par les membres du Comité interministériel.

A. Décréter un moratoire d'une durée limitée sur les lois et règlements tou-
 chant l'industrie de la construction pour les bénéficiaires d'une Conven-
 tion.

B. Même chose que A) mais uniquement pour certaines dispositions de lois
 ou règlements.

C. Mettre en place un pouvoir permanent, ministériel ou gouvernemental,
 d'exemption partielle ou totale de l'application de la législation ou de la
 réglementation, limité aux bénéficiaires d'une Convention ou au territoire.

Remarque: La deuxième recommandation générale ne présente pas pour le moment
 de solution alternative. Quant à la troisième, le Comité intermi-
 nistériel est déjà à l'oeuvre.

B. Revendications spécifiques.

1. Adapter au milieu cri les conditions de travail fixées dans le Décret de la construction;

1. a) Adapter au milieu cri le Décret de la construction.
- b) Modifier le Décret en fonction du statut de bénéficiaire d'une Convention ou en fonction d'un territoire.
- c) Exempter de certaines dispositions du Décret les bénéficiaires d'une Convention sur un territoire déterminé.

• Exempter les Cris de l'obligation d'appartenir à une association représentative et à un syndicat;

2. a) Suspendre temporairement pour les bénéficiaires d'une Convention, l'obligation d'appartenir à une association syndicale.
- b) Favoriser la création d'une association représentative autochtone.
- c) Rappeler aux syndicats leurs devoirs et obligations de représentation auprès de leurs membres et d'adapter leurs services aux particularités de leurs membres.

Modifier les conditions d'obtention de certificat de classification pour décerné par l'Office de la construction du Québec en vertu du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction:

- 3. a) Modifier les conditions d'obtention du certificat de classification pour tous les bénéficiaires d'une Convention et pour un territoire déterminé.
- b) Améliorer la pratique administrative actuelle.
- c) Exempter les bénéficiaires d'une Convention de l'application de certains articles.

Modifier, pour les travailleurs crés, les conditions d'inscription et de maintien sur la liste de disponibilité des salariés préparée par l'Office de la construction du Québec;

- 4. a) Modifier les conditions d'inscription et de maintien sur la liste de disponibilité.
- b) Intégrer au règlement la pratique administrative actuelle à l'égard des autochtones.
- c) Modifier la pratique administrative actuelle pour les autochtones et les bénéficiaires d'une Convention et l'intégrer au règlement.

Modifier les conditions d'annulation de la carte et du carnet d'apprentissage pour les travailleurs crés;

5. a) Modifier les durées indiquées dans le règlement pour les bénéficiaires d'une Convention sur leur territoire.

b) Même chose que 5. a) mais applicable à tous les résidents du territoire nordique.

c) Exempter les bénéficiaires d'une Convention de l'application de certains articles.

Modifier les proportions d'apprenti par travailleur qualifié prévues au Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'oeuvre dans l'industrie de la construction;

6. a) Modifier les ratios apprentis/travailleurs qualifiés dans les parties de régions administratives couvrant le territoire.

b) Modifier les ratios en fonction du statut de bénéficiaire d'une Convention et en fonction de la région d'exercice du métier.

c) Modifier les ratios en fonction du statut de bénéficiaire d'une Convention, valable également à l'extérieur du territoire, dans le cadre de projets spéciaux.

7. Modifier l'examen de qualification prévu dans ce même règlement afin de mettre l'accent plutôt sur son aspect pratique que sur son aspect théorique.

7. a) Modifier l'examen de qualification en fonction de l'évaluation des habiletés plutôt que des connaissances.

b) Adapter les examens en fonction d'une évaluation équitable de la qualification des bénéficiaires d'une Convention et des difficultés de communication.

c) Reconnaître les qualifications personnelles d'un métier pour les bénéficiaires d'une Convention.

JOINT COMMITTEE TO STUDY
BRIEFS FROM NATIVE
REPRESENTATIVES SUBMITTED TO THE
STANDING COMMITTEE ON THE
ECONOMY AND LABOUR
AUGUST 3, 1984

SUBJECT: Consultation on the possible solutions to Native manpower problems in the construction industry in the north

On the 6, 7 and 8 August 1984, the members of the Standing Committee on the Economy and Labour met to begin special consultation to study the Act respecting labour relations in the construction industry and its regulations.

The briefs that were filed and the agencies presenting them questioned many aspects of the labour relations act, but also treated other matters related to several acts and their regulations, such as the Act respecting manpower vocational training and qualification, the Act respecting building contractors qualifications and so on.

Native representatives presented a brief on the difficulties encountered by their manpower and reminded the Government of its obligations under the James Bay and the North Québec Agreement and the North-East Québec Agreement.

Faced with the special situation of the Native People, the Government created a joint committee with the specific mandate to study the problems that had been raised, to meet with Native agencies concerned with these problems

and to recommend possible solutions. The Committee has been asked to present a report on the situation and to present its suggestions on or before November 15, 1984.

The Joint Committee studied the briefs and tried to find possible approaches to submit to the Native representatives concerned. The following document inventories the problems and the recommendations found in the briefs submitted to the Standing Committee and recommends possible solutions.

The purpose of the proposed plan is to offer direction respecting the possible solutions of the Joint Committee. The plan shows the extent of the Committee's work and their willingness to receive some indepth direction on each of the proposed solutions and also on any intermediate resolutions that will result because of its work.

**JOINT COMMITTEE TO STUDY
THE BRIEFS FROM NATIVE REPRESENTATIVES
SUBMITTED TO THE STANDING COMMITTEE
ON THE ECONOMY AND LABOUR
AUGUST 8, 1984**

Measures recommended in the brief submitted jointly by the Regional Kativik Government, the Mativik Society and the Kativik School Board (pages 30 to 32)

Possible solutions considered by the members of the Joint Committee

1. The fruit must be exempt from the obligation of belonging to a representative association or to a union until the moratorium allows them to define the services that they will offer and to determine the procedures that will enable them to gradually enter the union world.

1. (a) Temporarily suspend, for beneficiaries of an Agreement, the obligation of belonging to a union.

(b) Promote the creation of an association representing Native Peoples

(c) Remind the unions of their duty and obligation to represent their members and to adapt their services to the special needs of their members.

2. The territory north of the 55th parallel must be considered as a distinct region. The services offered by the O.C.Q. may be offered from Montréal, but it is fundamental that manpower evaluation, worker inventory and hiring be done on a regional basis corresponding to the social and geographical characteristics of the north.

2. (a) Create a distinct region for the territory situated north of the 55th parallel and adapt manpower services accordingly.

(b) Same as 2 (a), however, the region will be the territory situated north of the 51st parallel including the localities of Waswanipi and Mistassini and excluding those of Schefferville, Gagnon and Fermeville.

(c) Region delimited as 2. (a) or 2. (b), and offer manpower services from a central location.

3. The administrative agreement between the M.M.S.R. and the O.C.Q. as to the issue of new classification certificates must continue to be applied and when necessary, this administrative procedure must be clearly spelled out in the regulations.

3. (a) Maintain the administrative agreement and write it into the regulation.

(b) Adapt 3 (a) with respect to the solutions retained at points 11 and 7

(c) Maintain the administrative agreement.

4. As for the requirements to obtain and renew certificates, the number of required hours should be decreased or the period extended for accumulating hours for the Inuit.

5. A mechanism should be established that would allow Inuit workers who have a "special" certificate under section 36 of the Regulation respecting the placement of employees in the construction industry to obtain Class A or apprenticeship certificates.

4. (a) Make it easier for beneficiaries of an Agreement to renew certificates by decreasing the number of hours or by extending the reference period and calculating the renewal criteria with consideration for the northern situation.

(b) Deliver and renew a certificate at the request of the beneficiary of the James Bay and the North Québec or the North-East Québec Agreements.

5. (a) Establish criteria for replacing the special classification by a regular classification in the regulations.

(b) Maintain the present administrative practice: replacement after 5000 hours.

(c) Improve the administrative practice or the regulations by establishing criteria adapted to beneficiaries.

6. Section 38 of the Regulation respecting the placement of employees in the construction industry should be governed by the priority clause given to Native Peoples under section 36 of the same Regulation.

6. (a) Change the regulation by setting out a definite hiring priority for beneficiaries of an Agreement governing their territory.

(b) Same as 6 (b), but by cutting the territorial limit for apprentices on special construction projects.

(c) Maintain the status quo regulations which already grant an absolute priority to Native Peoples on their territory.

7. Control measures for apprenticeship booklets found in sections 16 (1)-0) and 27 of the Regulation respecting the training and qualification of manpower in the construction industry must be changed to accommodate the Inuit with respect to the northern context.

7. (a) Amend the terms found in sections 15 (4-6) and 27 of the regulation for beneficiaries of an Agreement on their territory.

(b) Same as 7. (a) but applicable to all residents of the northern territory.

(c) Exempt beneficiaries of an Agreement from the application of these clauses.

8. The ratios apprentice/skilled worker found in section 19 (4 and 7) and Schedule B of the Regulation respecting the vocational training and qualification of manpower in the construction industry must be revised when being applied in the Kativik region.

8. (a) Change the ratios apprentice/skilled worker in the parts of administrative regions covering the territory.

(b) Change the ratios with respect to the status of beneficiary of an Agreement and the region where the trade is plyed.

(c) Change the ratios with respect to the status of beneficiary of an Agreement, and make them valid outside the territory for special projects.

9. Vocational Training Courses and the examinations given to the Inuit must take into account the northern context and the need for polyvalent Native workers.

9. (a) Adapt vocational training courses and recognize partial qualifications in a trade for beneficiaries of an Agreement.

(b) Adapt vocational training courses and change the qualification examinations so that a just evaluation can be made of the qualifications of beneficiaries of an Agreement and their difficulties in communicating.

10. A special trade group should be created for maintenance persons in the northern territory.

10. (a) Create a maintenance trade for the northern territory.

(b) Create a multi-disciplinary trade for the far north for the construction sector.

(c) Decentralize the plying of trades for the northern territory or for beneficiaries of an Agreement.

11. Until amendments are made to existing laws and regulations, we believe that the Inuit on the territory must be exempt from such legislation. We strongly recommend therefore that a moratorium be imposed for 3 years with respect to the enforcement of construction regulations for the Inuit.

11. (a) Put a moratorium for a limited time on laws and regulations touching the construction industry for beneficiaries of an Agreement.

(b) Same as 11. (a) but only for certain provisions of the laws and regulations.

(c) Install a permanent authority, either departmental or governmental that is partially or totally exempt from the application of the legislation or regulations, limited to beneficiaries of an Agreement or on a particular territory.

JOINT COMMITTEE TO STUDY
THE BRIEFS FROM NATIVE REPRESENTATIVES
SUBMITTED TO THE STANDING COMMITTEE
ON THE ECONOMY AND LABOUR
AUGUST 8, 1984

Recommendations and specific demands in the brief of the Grand Council of the Cree of Québec (pages 5 to 7)

a) *General Recommendations*
First, the Cree demand a moratorium on the application of the Act and the Regulations respecting labour relations in the construction industry.

Secondly, the Cree demand that the equal opportunity programs provided under the Charter of human rights and freedoms of Québec be immediately enforced and that steps be taken so that programs for the Cree are drawn up for the construction industry.

Thirdly, the Cree demand that a special committee be established during the moratorium to study necessary amendments to legislation respecting labour relations so that the said legislation will be better adapted to meet the special needs of the Cree.

Possible solution proposed by the members of the Joint Committee

(a) Put a moratorium of a limited duration on the laws and regulations governing the construction industry for beneficiaries of an Agreement.

(b) Same as for (a), but only for some provisions of the laws or regulations.

(c) Institute a permanent departmental or governmental authority that is partially or totally exempt from the application of the legislation or the regulations, limited to beneficiaries of an Agreement or to a territory.

Remarks: The second general recommendation does not for the moment offer an alternate solution. As for the third, the Joint Committee is already working on it.

B. Specific Demands.

1. Adapt working conditions found in the Construction Decree for Cree workers.

1. (a) Adapt the Construction Decree for the Cree.

(b) Change the Decree with respect to beneficiaries of an Agreement or a territory.

(c) Beneficiaries of an Agreement on a specific territory should be exempt from all provisions of the Decree.

2. Exempt the Cree from the obligation to belong to a representative association or to a union.

2. (a) Suspend temporarily the obligation to belong to a union for beneficiaries of an Agreement.

(b) Promote the creation of a representative association for Native People.

(c) Remind unions of their duties and the obligation to represent their members and to adapt their services to the special needs of these members.

3. Change the conditions for obtaining classification certificates issued by the Office de la construction du Québec in virtue of the Regulation respecting the placement of employees in the construction industry.

4. Conditions for registering and for remaining on the list of employees available for work prepared by the Office de la construction du Québec should be changed.

3. (a) Change the conditions for obtaining a classification certificate for all beneficiaries of an Agreement and for a designated territory.

(b) Improve present administrative practices.

(c) Exempt beneficiaries of an Agreement from the application of some sections.

4. (a) Change the conditions for registering and for remaining on the eligibility list.

(b) Present administrative practices for Native People should be integrated into the regulation.

(c) Change the present administrative practices for Native People and beneficiaries of an Agreement and integrate them into the regulation.

5. Change the conditions for cancelling cards and apprenticeship booklets for Cree workers.

6. Change the apprentice/skilled worker ratios found in the Regulation respecting the vocational training and qualification of manpower in the construction industry.

5. (a) Change the period in the regulation for beneficiaries of an Agreement on their territory.

(b) Same as 5. (a), but to be applied

to all residents in the northern territory.

(c) Exempt beneficiaries of an Agreement from the application of some sections.

6. (a) Change apprentice/skilled worker ratios in parts of administrative regions covering the territory.

(b) Change the ratios with respect to beneficiaries of an Agreement and the region where the trade is plyed.

(c) Change the ratios with respect to beneficiaries of an Agreement so that they are also valid outside the territory for special projects.

(b) Adapt examinations to obtain a more just evaluation of the trade qualifications of beneficiaries of an Agreement and to consider difficulties with communication skills.

(c) Give recognition to beneficiaries of an Agreement for partial trade qualifications.

OBJET: Exemple de disposition législative permettant
de suspendre l'application de certaines lois à
l'égard des autochtones conventionnés

1. Le gouvernement peut par règlement, aux conditions qu'il détermine, soustraire de l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente loi ou d'un règlement qui en découle:
 - a) la totalité ou une partie du territoire;
 - b) les bénéficiaires et ce, dans le territoire;
 - c) les organismes dont la création est prévue dans les conventions et ce, dans le territoire; et
 - d) les organismes dont la majorité des membres est constituée des bénéficiaires et ce, dans le territoire.

Aux fins du premier alinéa, les expressions "territoire", "bénéficiaires" et "conventions" ont le sens que leur attribue la Loi sur les Autochtones, Cris, Inuit et Naskapis (L.R.Q., c. A-33.1).

ANNEXE 3

Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction

[R-20,
r.10.1]

à jour au 21 novembre 1989

dernière modification: 6 avril 1989

Québec ☞☞

Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction

[R-20,
r.10.1]

à jour au 21 novembre 1989

dernière modification: 6 avril 1989

Québec ☐☐

Présentation

Cette publication contient un texte réglementaire adopté postérieurement à la refonte officielle des règlements de 1981. Il a d'abord été publié à la *Gazette officielle du Québec, partie 2*.

L'éditeur y a intégré, le cas échéant, les modifications adoptées entre la date de première parution à la *Gazette officielle* et la date d'édition de cette publication qui apparaît sur la page couverture. La liste en est d'ailleurs dressée ci-contre.

La date d'entrée en vigueur des modifications est indiquée entre parenthèses après la référence.

Rappelons que cette publication n'a pas de valeur officielle et que les seuls textes authentiques sont ceux parus à la *Gazette officielle*.

Adoption originale et modification(s) subséquente(s) :

Décret 1946-82, 25 août 1982
(1982) G.O., 3820 (eff. 82-09-15);

Décret 276-84, 1^{er} février 1984
(1984) G.O., 1224 (eff. 84-02-22);

Décret 359-85, 21 février 1985
(1985) G.O., 1421 (eff. 85-02-27);

Décret 162-86, 19 février 1986
(1986) G.O., 498 (eff. 86-02-26);

Loi modifiant la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction L.Q. 1986, c.89, a. 42.
(eff. 87-01-01);

Décret 306-88, 2 mars 1988
(1988) G.O., 1651 (eff. 88-03-01);

Décret 349-89, 8 mars 1989
(1989) G.O., 1844 (eff. 89-03-01;
cev. 89-04-06).

**Règlement sur le placement des
salariés dans l'industrie de
la construction**

Table des matières

	article
SECTION I	
Définitions	1
SECTION II	
Abrogée	2
SECTION III	
Abrogée	7
SECTION IV	
Agence de placement	24
SECTION V	
Embauche et placement	35
SECTION VI	
Dispositions générales	40
	page
ANNEXE 1	
Code d'éthique des agences de placement dans l'industrie de la construction au Québec	4
ANNEXE 2	
Règles concernant le registre de placement	5

page

ANNEXE 3	
Critères de délivrance et de renouvellement du certificat de classification ou de crédits d'heures suivant l'article 18	5
ANNEXE 4	5



c.[R-20, r.10.1]

Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction

Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction

(L.R.Q., chap. R-20, art. 78 et 80, par. 2)

SECTION I DÉFINITIONS

1. Dans le présent règlement, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« agence de placement ou agence » : une agence de placement titulaire d'une licence délivrée en vertu du présent règlement ;

« apprenti » : une personne titulaire d'une carte d'apprentissage délivrée en vertu du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction (R.R.Q., 1981, chap. F-5, r. 3) ;

« artisan » : une personne visée par le paragraphe 2 de l'article 78 de la Loi ;

« certificat de classification » : abrogé ;

« chantier éloigné » : un chantier inaccessible par route carrossable reliée au réseau routier à la charge du Québec et la région de la Baie James ;

« diplômé » : une personne titulaire d'un certificat de fin d'études secondaires accordé pour un des métiers de la construction et délivré par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation ;

« endroit isolé » : une localité inaccessible par route carrossable reliée au réseau routier à la charge du Québec et une île située le long du fleuve Saint-Laurent non reliée à la terre ferme par route carrossable, y compris l'île d'Anticosti et la région des Îles-de-la-Madeleine ;

« heure » : une heure de travail ou fraction d'heure transmise à l'Office où un salarié ou un artisan exécute des travaux prévus au champ d'application de la Loi, également celle reconnue par l'Office suivant l'article 18. Néanmoins cette définition ne s'applique pas aux articles 14 et 15 et dans le cas de l'artisan à l'article 49 ;

« licenciement » : une cessation d'emploi de plus de 5 jours ouvrables ;

« région ou sous-région » : tel qu'il est décrit à l'annexe 4 ;

« salarié non spécialisé » : un salarié autre qu'un travailleur qualifié ou un apprenti ;

« travailleur qualifié » : tel qu'il est défini au Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction (R.R.Q., 1981, chap. F-5, r. 3).

D. 1946-82, a. 1; L.Q. 1986, c. 89, a. 42.

SECTION II

Abrogée.

2-6. Abrogés.

L.Q. 1986, c. 89, a. 42.

SECTION III

Abrogée.

7-23. Abrogés.

L.Q. 1986, c. 89, a. 42.

SECTION IV

AGENCE DE PLACEMENT

24. Personne, à l'exception des services de placement offerts par le Gouvernement du Québec et par le Gouvernement fédéral, ne peut faire du placement dans l'industrie de la construction à moins d'avoir, au préalable, obtenu de l'Office une licence d'agence de placement.

25. Une licence d'agence est uniquement délivrée à une association et à un groupement de salariés de la construction constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement et affilié à une association qui en fait la demande au moyen de la formule préparée à cette fin par l'Office, et qui :

1. s'engage à respecter le code d'éthique en matière de placement inclus au présent règlement sous l'annexe 1 ;

ET

2. fait connaître par écrit à l'Office son ordre prioritaire de placement lequel doit être conforme aux critères de placement définis au présent règlement, ne pas aller à l'encontre du Code d'éthique et être approuvé par l'Office.

D. 1946-82, a. 25; L.Q. 1986, c. 89, a. 42.

26. L'agence et son responsable doivent respecter ce règlement et son Code d'éthique, de même que l'ordre prioritaire de placement approuvé par l'Office pour cette agence.

27. L'agence doit afficher en un endroit bien en vue dans chacun de ses bureaux sa licence, le Code d'éthique et ses priorités de placement.

28. La licence délivrée par l'Office est valide jusqu'au 1^{er} mars de chaque année et est renouvelable.

29. L'agence peut avoir des succursales à la condition, dans chaque cas, d'en faire la demande par écrit à l'Office en remplissant la formule préparée à cette fin. Chaque succursale doit avoir un responsable dont le nom est indiqué sur la formule.

30. Un changement dans les renseignements transmis à l'Office doit lui être communiqué par l'agence dans les 3 jours ouvrables suivant ce changement.

31. L'agence doit tenir un registre de ses activités de placement dans l'industrie de la construction. Ce registre, fourni par l'Office, doit contenir pour chacun des salariés inscrits à l'agence les renseignements énumérés à l'annexe 2.

32. Le salarié qui utilise les services d'une agence peut, en tout temps durant les heures d'affaires de l'agence, y consulter sur place le registre de placement.

33. L'agence doit, en tout temps durant ses heures d'affaires, permettre à l'Office de vérifier sur place le registre de placement. Elle doit aussi lui transmettre, sur demande, un relevé de ce registre de placement.

34. L'Office peut, en tout temps, annuler, révoquer, refuser de renouveler une licence, ou retirer le droit de diriger une succursale donnée. L'Office motive sa décision par écrit.

SECTION V EMBAUCHE ET PLACEMENT

35. L'embauche et le placement des salariés disponibles dans l'industrie de la construction doivent se faire en tenant compte des exigences reconnues pour le travail offert et selon une préférence d'emploi en tenant compte des critères suivants:

1. pour tous les travaux, à l'exclusion de ceux exécutés dans un endroit isolé et sur un chantier éloigné, priorité est accordée au salarié titulaire d'un certificat de compétence-compagnon, certificat de compétence-occupation ou d'un certificat de compétence-apprenti selon le cas, domicilié dans la région où les travaux relatifs au travail offert sont exécutés;

si aucun salarié répondant aux critères précédents n'est disponible, préférence est accordée au salarié titulaire d'un certificat de compétence-compagnon, cer-

tificat de compétence-occupation ou d'un certificat de compétence-apprenti selon le cas, domicilié à l'extérieur de la région où les travaux relatifs au travail offert sont exécutés, ou à la personne domiciliée dans la région où les travaux relatifs au travail offert sont exécutés et inscrite à l'Office suivant l'article 49:

2. pour les travaux exécutés sur un chantier éloigné, priorité est accordée au salarié titulaire d'un certificat de compétence-compagnon, certificat de compétence-occupation ou d'un certificat de compétence-apprenti selon le cas, domicilié dans la région où les travaux relatifs au travail offert sont exécutés:

si aucun salarié répondant aux critères précédents n'est disponible, priorité est accordée au salarié titulaire d'un certificat de compétence-compagnon, certificat de compétence-occupation ou d'un certificat de compétence-apprenti selon le cas, domicilié à l'extérieur de la région où les travaux relatifs au travail offert sont exécutés;

si aucun salarié répondant aux critères de l'alinéa précédent n'est disponible, préférence est accordée à la personne inscrite suivant l'article 49;

3. pour les travaux exécutés dans un endroit isolé, priorité est accordée au salarié titulaire d'un certificat de compétence-compagnon, certificat de compétence-occupation ou d'un certificat de compétence-apprenti selon le cas, domicilié dans la localité où les travaux relatifs au travail offert sont exécutés;

si aucun salarié répondant à ces critères n'est disponible, le paragraphe 1 s'applique.

D. 1946-82, a. 35; L.Q. 1986, c. 89, a. 42.

36. Malgré l'article 35, pour les travaux effectués à la Baie-James et au nord de cette région, 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.

D. 1946-82, a. 36; L.Q. 1986, c. 89, a. 42.

37. Un employeur doit embaucher un titulaire d'un certificat de compétence-apprenti uniquement pour un travail d'apprenti.

D. 1946-82, a. 37; L.Q. 1986, c. 89, a. 42.

38. Un employeur peut affecter un salarié titulaire d'un certificat de compétence-compagnon, certificat de compétence-occupation ou d'un certificat de compétence-apprenti partout au Québec, si ce salarié satisfait aux conditions suivantes:

1. avoir, du 1^{er} septembre 1986 au 1^{er} septembre 1988, effectué les $\frac{2}{3}$ ou plus de ses heures de travail dans l'industrie de la construction pour cet employeur; et

2. avoir, au cours de cette même période de référence, travaillé 1 500 heures ou plus pour cet employeur dans l'industrie de la construction.

Le nom de l'employeur apparaît à ce certificat de compétence-compagnon, certificat de compétence-occupation ou certificat de compétence-apprenti, selon le cas.

D. 1946-82, a. 38; 1986, c. 89, a. 42; D. 306-88, a. 1; D. 349-89, a. 1.

39. Un employeur qui exécute des travaux s'étendant sur plus d'une région peut déplacer d'une région à l'autre les salariés affectés à ces travaux.

SECTION VI DISPOSITIONS GÉNÉRALES

40. Un employeur doit aviser l'Office, au cours des heures normales de travail de ce dernier, de toute embauche, licenciement, mise à pied ou départ d'un salarié.

41. Cet avis doit être donné suivant la manière prévue par l'Office, au moment de l'événement ou au plus tard la journée suivante. À cette fin, les samedi, dimanche et jours fériés chômés et les congés annuels obligatoires durant la période d'hiver prévus au décret ne sont pas compris dans ces délais. L'employeur doit, à cet effet, obtenir de l'Office un numéro qu'il doit inscrire à son registre de paie.

42. Un salarié peut vérifier l'enregistrement de sa disponibilité auprès de l'Office.

43. Nul ne peut poser des actes susceptibles de priver le salarié et l'employeur de sa liberté de choix et des moyens d'embauche et de placement prévus au présent règlement.

44. L'Office voit notamment à :

1. référer à un employeur une personne disponible, apte à accomplir le travail offert.

À cette fin, l'Office tient compte des personnes qui ont travaillé le plus grand nombre d'heures au cours des 10 années civiles précédant le 1^{er} septembre 1986 en référant d'abord la personne de la sous-région où les travaux relatifs à l'emploi offert sont exécutés, tout en respectant les critères prévus à l'article 35. Pour le cas du diplômé, l'Office le réfère en tenant compte de l'ordre chronologique d'inscription;

2. donner à une agence de placement qui en fait la demande, le nombre de personnes disponibles pour un emploi donné au moment de la demande, sans toutefois mentionner leur identité ni leur allégeance syndicale.

D. 1946-82, a. 44; L.Q. 1986, c. 89, a. 42.

45. Un employeur peut embaucher directement des salariés pour effectuer des travaux dans l'industrie de la construction sans avoir recours à une agence de placement. Dans tous les cas d'embauche, l'employeur doit respecter les critères d'embauche édictés au présent règlement.

46. L'Office maintient à jour un recensement portant notamment sur :

1. le genre d'activité professionnelle des employeurs de l'industrie de la construction et sur leurs besoins en main-d'oeuvre;

2. les qualifications et les spécialités, s'il en est, des salariés de l'industrie de la construction.

47. Un employeur et un salarié doivent sur demande fournir à l'Office tout renseignement jugé nécessaire pour le maintien à jour du recensement prévu à l'article 46.

48. L'Office tient également à jour un recensement des salariés titulaires d'un certificat de compétence-compagnon, certificat de compétence-occupation ou certificat de compétence-apprenti, selon le cas et disponibles pour travailler dans l'industrie de la construction.

D. 1946-82, a. 48; L.Q. 1986, c. 89, a. 42.

49. Abrogé.

L.Q. 1986, c. 89, a. 42.

50. Abrogé.

L.Q. 1986, c. 89, a. 42.

51. Un employeur doit sur demande de l'Office lui faire connaître par écrit, avant le début des travaux ou postérieurement à cette date, les renseignements suivants :

1. la date du début des travaux;
2. la durée prévue de ces travaux;
3. l'adresse du chantier de construction;
4. l'estimation du coût des travaux;
5. le genre de construction;
6. la quantité et le type de main-d'oeuvre.

52. L'Office peut agir à titre d'agence de placement et dans un tel cas les articles 25 et 26 du présent règlement ne s'appliquent pas. L'ordre prioritaire de placement que l'Office applique est celui décrit au premier paragraphe de l'article 44.

53. L'Office retire de sa liste de disponibilité la personne qui :

1. après 2 appels téléphoniques effectués dans un intervalle variant entre 4 heures et 24 heures, n'a pu être rejoint par un représentant de l'Office ;

2. refuse l'offre d'emploi offert par l'Office ;

3. déclare à l'Office ne pas pouvoir exercer l'emploi offert ;

Un avis est alors transmis à cette personne et sur sa demande l'Office la replace à nouveau sur sa liste de disponibilité.

54. La disponibilité de main-d'oeuvre est constatée au moment de la réception par l'Office d'une demande de main-d'oeuvre.

55. Abrogé.

L.Q. 1986, c. 89, a. 42.

56. Abrogé.

L.Q. 1986, c. 89, a. 42.

56.1. Tout salarié titulaire d'un certificat de classification échéant le 1^{er} mars 1984 reçoit automatiquement un certificat de classification valide jusqu'au 1^{er} mars 1986.

D. 276-84, a. 1.

56.2. Tout salarié titulaire d'un certificat de classification échéant le 1^{er} mars 1985 reçoit automatiquement un certificat de classification valide jusqu'au 1^{er} mars 1987.

D. 359-85, a. 1.

56.3. Tout salarié titulaire d'un certificat de classification échéant le 1^{er} mars 1986 reçoit automatiquement un certificat de classification valide jusqu'au 31 décembre 1986 et ce, nonobstant l'article 5 du présent règlement.

D. 162-86, a. 1.

57. Omis.

58. Omis.

ANNEXE 1

CODE D'ÉTHIQUE DES AGENCES DE PLACEMENT DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC

1. L'agence de placement doit se garder d'agir sous de fausses représentations, de fabriquer ou d'user de faux, ou d'accomplir tout acte illégal.

2. L'agence de placement doit se garder d'user de chantage de pression ou de favoritisme.

3. L'agence de placement doit fournir ses services à titre gratuit et ne peut recevoir, directement ou indirectement, aucune forme de rémunération ou avantage, tant pour elle-même que pour autrui.

4. L'agence de placement doit combattre toute forme de discrimination dans l'industrie de la construction.

5. Il est interdit à l'agence de placement de prendre des moyens directs ou indirects pour refuser ou négliger de référer de la main-d'oeuvre parce que l'employeur utilise les services de salariés d'une autre allégeance syndicale que celle de cette agence ou, pour le même motif, priver des salariés d'emploi.

6. Toute entente, explicite ou tacite, d'exclusivité de placement entre l'agence de placement, un employeur ou un salarié, est prohibée.

7. L'agence de placement qui accomplit des activités dans l'industrie de la construction au Québec doit y avoir un bureau d'affaires et agir à partir de ce bureau.

8. L'agence de placement doit faire connaître à l'Office de la construction du Québec, le nom de son responsable.

9. L'agence de placement doit accomplir ses activités de placement consciencieusement et avec diligence.

10. L'agence de placement doit se garder de poser des actes ou d'employer des méthodes qui seraient susceptibles de porter atteinte à la réputation d'une autre agence de placement.

11. L'agence de placement doit respecter les critères de placement édictés au Règlement relatif au placement des salariés dans l'industrie de la construction de l'Office de la construction du Québec et effectuer les vérifications nécessaires à l'accomplissement de ses activités auprès de l'Office de la construction du Québec.

12. L'agence de placement doit permettre au représentant de l'Office de la construction du Québec l'accès aux registres qu'elle doit tenir en vertu du Règlement relatif au placement des salariés dans l'industrie de la construction de l'Office de la construction du Québec.

13. L'agence de placement doit agir conformément à l'esprit et à la lettre du Règlement relatif au placement des salariés dans l'industrie de la construction de l'Office de la construction du Québec et du présent code d'éthique.

14. L'agence de placement doit, sur demande, faire connaître aux salariés et aux employeurs intéressés les critères ou les motifs qui ont servi à la transmission de noms de salariés à un employeur.

ANNEXE 2 RÈGLES CONCERNANT LE REGISTRE DE PLACEMENT

Le registre doit contenir, entre autres, pour chacun des salariés inscrits à l'agence, les renseignements suivants :

1. le numéro d'assurance sociale du salarié ;
2. les nom et prénom du salarié ;
3. le domicile du salarié ;
4. le métier, la spécialité ou l'occupation du salarié ;
5. le certificat de compétence-compagnon, le certificat de compétence-occupation ou le certificat de compétence-apprenti, selon le cas, dont le salarié est titulaire ;
6. la date d'enregistrement du salarié à l'agence de placement ;
7. la date à laquelle le salarié a été placé par ladite agence ;
8. le nom de l'employeur chez qui le salarié a été placé.

D. 1946-82, ann. 2; L.Q. 1986, c. 89, a. 42.

ANNEXE 3 CRITÈRES DE DÉLIVRANCE ET DE RENOUVELLEMENT DU CERTIFICAT DE CLASSIFICATION OU DE CRÉDITS D'HEURES SUIVANT L'ARTICLE 18

Les critères servant de base à l'application des paragraphes 1, 2, 3 et 4 de l'article 18 sont les suivants :

1. au retour dans l'industrie de la construction, toute absence doit être motivée et la demande de la personne doit être accompagnée de pièces justificatives ;
2. toute personne qui se prévaut des dispositions du paragraphe précédent doit avoir été salarié dans l'industrie de la construction au Québec immédiatement avant son absence. Cette preuve incombe à la personne ;

3. le crédit d'heures accordé pour l'absence est calculé à raison d'un nombre d'heures maximum s'établissant ainsi :

- a) 8 heures par jour ;
- b) 40 heures par semaine ;
- c) 1 000 heures pour les 2 années civiles qui précèdent la date de son renouvellement ;

le total des heures créditées sera ajouté aux heures déjà enregistrées pour les fins de la délivrance ou du renouvellement du certificat de classification.

Toutefois, le salarié visé par le paragraphe 4 de l'article 18 obtient l'équivalence complète des heures de travail exécutées à l'extérieur du Québec.

Les critères servant de base à l'application du paragraphe 5 de l'article 18 sont les suivants :

1. la demande doit être accompagnée de pièces justificatives attestant que la personne a déjà effectué un tel travail avant la date de l'assujettissement ;
2. la demande doit être faite avant le 1^{er} mars de la deuxième année civile qui suit la date de l'assujettissement.

Aux fins de l'application du paragraphe 6 de l'article 18, fils d'employeur signifie, le fils de la personne qui pour le compte de l'employeur est le qualificateur technique, administratif ou à la sécurité auprès de la Régie des entreprises en construction du Québec. Un seul qualificateur est admissible dans chacun de ces secteurs.

ANNEXE 4

Les régions et sous-régions ont été définies à partir de l'arrêté en conseil 1287-77 du 20 avril 1977, publié à la *Gazette officielle du Québec* du 27 avril 1977, et ne tiennent pas compte des fusions ou des modifications apportées aux limites territoriales des villes, municipalités ou villages.

Région: Bas-Saint-Laurent — Gaspésie

Sous-régions :

- 1) Gaspé
- 2) Sainte-Anne-des-Monts
- 3) Bonaventure
- 4) Rimouski
- 5) Rivière-du-Loup

Région: Saguenay — Lac-Saint-Jean

Sous-régions :

- 1) Roberval
- 2) Chicoutimi

Région: Québec

Sous-régions:

- 1) Agglomération québécoise
- 2) Portneuf
- 3) Charlevoix
- 4) Sud du Québec
- 5) Chaudière

Région: Trois-Rivières

Sous-régions:

- 1) Bois-Francs
- 2) Mauricie

Région: Cantons-de-l'Est

Sous-région: Cantons-de-l'Est

Région: Montréal

Sous-régions:

- 1) Granby
- 2) Saint-Jean
- 3) Saint-Hyacinthe
- 4) Richelieu
- 5) Beauharnois
- 6) Agglomération montréalaise
- 7) Terrebonne
- 8) Joliette

Région: Outaouais

Sous-régions:

- 1) Hull
- 2) Labelle

Région: Nord-Ouest

Sous-régions:

- 1) Rouyn-Noranda
- 2) Abitibi

Région: Côte-Nord

Sous-régions:

- 1) Saguenay
- 2) Mingan

Région: Baie-James

Sous-région: Baie-James

Région: Îles-de-la-Madeleine

DESCRIPTION DES RÉGIONS ET SOUS-RÉGIONS POUR LES FINS DU PLACEMENT ET DE L'EMBAUCHE

RÉGION: BAS-SAINT-LAURENT — GASPÉSIE

Sous-région: Gaspé

Elle renferme les villes de Chandler, Gaspé, Murdochville, les municipalités de Baie-de-Gaspé-Nord, Baie-de-Gaspé-Sud, Barachois, Bridgeville, Cap-

d'Espoir, Cloridorme, Douglas, Grande-Grève, Grande-Rivière, Grande-Rivière-Ouest, Grande-Vallée, Haldimand, Anse-aux-Griffons, Newport, Pabos, Pabos-Mills, Percé, Petite-Vallée, Petit-Pabos, Rivière-au-Renard, Saint-Alban-du-Cap-des-Rosiers, Saint-François-de-Pabos, Sainte-Majorique, Saint-Maurice, Saint-Pierre-de-la-Malbaie no 2, Sainte-Thérèse-de-Gaspé, York, ainsi que les cantons non organisés de Holland, de Fletcher, de Champoux dans le comté de Gaspé-Ouest.

Sous-région: Sainte-Anne-des-Monts

Elle renferme les villes de Cap-Chat, Sainte-Anne-des-Monts, les villages de Marsoui, Mont-Saint-Pierre et les municipalités de Christie, Rivière-à-Claude, Saint-Joachim-de-Tourelle, Sainte-Madeleine-de-la-Rivière-Madeleine, Saint-Maxime-du-Mont-Saint-Louis, Capucin, Grosses-Roches, Les Méchins, Saint-Jean-de-Cherbourg, Saint-Paulin-Dalibaire, Saint-Thomas-de-Cherbourg, ainsi que tout le territoire non organisé du comté de Matane et le territoire non organisé de Gaspé-Ouest, moins les cantons de Holland, de Fletcher et de Champoux.

Sous-région: Bonaventure

Elle renferme la ville de New-Richmond et les municipalités de Caplan, Carleton, Carleton-sur-Mer, Escuminac, Grande-Cascapédia, Hope, Hope-Town, L'Ascension-de-Patapédia, Mann, Maria, New-Carlisle, Nouvelle, Paspébiac, Paspébiac-Ouest, Port-Daniel, partie Est, Port-Daniel, partie Ouest, Ristigouche, Ristigouche, partie Sud-Est, Saint-Alexis-de-Matapédia, Saint-Alphonse, Saint-Elzéar, Saint-Fidèle-de-Ristigouche, Saint-François-d'Assise, Sainte-Germaine-de-l'Anse-aux-Gascons, Saint-Godefroy, Saint-Laurent-de-Matapédia, Saint-Omer, Saint-Siméon, Shigawake, plus les cantons de Clarke, de Gravier, de Catalogne dans le comté de Matapédia.

Sous-région: Rimouski

Elle renferme les cités et villes de Rimouski, Amqui, Causapsal, Matane, Mont-Joli, les villages de Lac-au-Saumon, Saint-Noël, Sayabec, Val-Brillant, Métis-sur-Mer, Price, Sainte-Félicité, Saint-Ulric, Bic, Luceville, Rimouski-Est, Sainte-Angèle-de-Mérici, et les municipalités de La Rédemption, Saint-Alexandre-des-Lacs, Saint-Antoine-de-Padoue-de-Kempt, Saint-Benoît-Joseph-Labre, Saint-Cléophas, Saint-Damas, Saint-Edmond, Sainte-Florence, Sainte-Irène, Saint-Jacques-le-Majeur-de-Causapsal, Saint-Jean-Baptiste-Vianney, Sainte-Jeanne-d'Arc, Saint-Léon-le-Grand, Sainte-Marguerite, Sainte-Marie-de-Sayabec, Saint-Moïse, Saint-Pierre-du-Lac, Saint-Raphaël-d'Albertville, Saint-Tharcisius, Saint-Zénon-du-Lac-Amqui, Baie-des-Sables, Grand-Métis, Les Boules, Petite-Matane, Saint-

Adelme, Sainte-Félicité, Saint-Jérôme-de-Matane, Saint-Léandre, Saint-Luc, Saint-Nil, Saint-Octave-de-Métis, Sainte-Paule, Saint-René-de-Matane, Saint-Ulric-de-Matane, Fleuriault, Mont-Lebel, Saint-Anaclet-de-Lessard, Sainte-Angèle-de-Mérici, Sainte-Anne-de-la-Pointe-au-Père, Sainte-Blandine, Sainte-Cécile-du-Bic, Saint-Charles-Garnier, Saint-Donat, Saint-Eugène-de-Ladrière, Saint-Fabien, Sainte-Flavie, Saint-François-Xavier-des-Hauteurs, Saint-Gabriel, Saint-Jean-Baptiste, Saint-Joseph-de-Lepage, Sainte-Luce, Saint-Marcellin, Saint-Narcisse-de-Rimouski, Saint-Valérien, Sainte-Odile-de-Rimouski, Trinité-des-Monts. Le territoire non organisé du comté de Matapédia moins les cantons de Clarke, de Gravier, de Catalogne, le territoire non organisé de Rimouski, moins les cantons d'Asselin, d'Ango et la partie non organisée de la seigneurie Nicolas-Rioux.

Sous-région: Rivière-du-Loup

Elle renferme les cités et villes de Rivière-du-Loup, Trois-Pistoles, Cabano, Dégelis, Notre-Dame-du-Lac, Saint-Pascal, les villages de l'Isle-Verte, Saint-Georges-de-Cacouna, Saint-Joseph-de-la-Rivière-Bleue, Andreville, Kamouraska, et les municipalités de Biencourt, Lac-des-Aigles, Saint-Guy, Saint-Mathieu-de-Rioux, Saint-Médard, Saint-Simon, Notre-Dame-des-Neiges-des-Trois-Pistoles, Notre-Dame-des-Sept-Douleurs, Notre-Dame-du-Portage, Saint-Antonin, Saint-Arsène, Saint-Clément, Saint-Cyprien, Saint-Éloi, Saint-Épiphane, Sainte-Françoise, Saint-François-Xavier-de-Viger, Saint-Georges-de-Cacouna, Saint-Hubert, Saint-Jean-Baptiste-de-l'Isle-Verte, Saint-Jean-de-Dieu, Saint-Modeste, Saint-Patrice-de-la-Rivière-du-Loup, Saint-Paul-de-la-Croix, Sainte-Rita, Auclair, Saint-Benoît-Abbé, Saint-Elzéar, Saint-Eusèbe, Saint-Godard-Lejeune, Saint-Honoré, Saint-Jean-de-la-Lande, Saint-Joseph-de-la-Rivière-Bleue, Saint-Juste-du-Lac, Saint-Louis-du-Ha! Ha!, Saint-Marc-du-Lac-Long, Saint-Michel-du-Squatec, Saint-Pierre-d'Estcourt, Sully-Mont-Carmel, Saint-Alexandre, Saint-André, Saint-Athanase, Saint-Denis, Saint-Éleuthère, Saint-Germain, Sainte-Hélène, Saint-Joseph-de-Kamouraska, Saint-Louis-de-Kamouraska, Saint-Pascal, Saint-Philippe-de-Néri, Woodbridge, tout le territoire non organisé des comtés de Rivière-du-Loup et de Témiscouata, les cantons d'Asselin d'Ango, et la partie non organisée de la seigneurie Nicolas-Rioux dans le comté de Rimouski, le territoire non organisé du comté de Kamouraska moins le canton de Chapais et la partie non organisée du canton d'Ixworth.

RÉGION: SAGUENAY — LAC-SAINT-JEAN

Sous-région: Roberval

Elle renferme les cités et villes de Dolbeau, Mistassini, Roberval, Saint-Félicien, Chapais, et Chibougamau,

les villages d'Albanel, Chambord, Lac-Bouchette, Normandin, Saint-André-du-Lac, Saint-Jean, Sainte-Jeanne-d'Arc, Saint-Prime, Val-Jalbert, et les municipalités d'Albanel, Girardville, Normandin, Notre-Dame-de-la-Doré, Notre-Dame-de-Lorette, Roberval, Saint-Edmond, Saint-Eugène, Saint-Félicien, Saint-François-de-Sales, Sainte-Hedwidge, Saint-Louis-de-Chambord, Saint-Méthode, Saint-Michel-de-Mistassini, Saint-Stanislas, Saint-Thomas-d'Aquin, Saint-Thomas-Didyme, plus les cantons non organisés de Deschênes, Lyonne, Drapeau, De Lamarre, Proulx, et la partie non organisée de canton de La Trappe.

Sous-région: Chicoutimi

Ce territoire hors les trois comtés de Chicoutimi, Lac-Saint-Jean-Est et Lac-Saint-Jean-Ouest est délimité par la limite sud-ouest du comté du Lac-Saint-Jean-Ouest jusqu'à la limite ouest du canton de Pfister, de là, par la limite ouest du canton de Pfister; par la limite sud des cantons Chamballon, Bressani, L'Espinay et Belmont; par la limite ouest des cantons de Belmont, de Royal, de Du Guesclin, Guercheville, Lapparent, Saussure, Guettard, Lantagnac, Lucière jusqu'au parallèle 50°, 15' de là, par le parallèle 50°, 15' jusqu'à la limite ouest du canton de Voyer et Gloria et par le méridien 76° jusqu'au parallèle 51° par le parallèle 51° jusqu'au méridien 74°, 30' par le méridien 74°, 30' jusqu'au parallèle 52° par le parallèle 52° jusqu'à la limite est du comté de recensement de Chicoutimi.

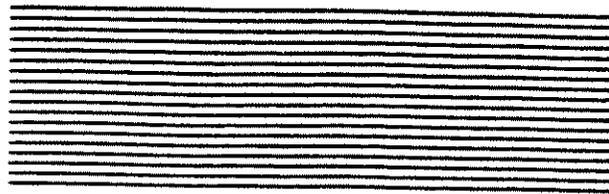
Elle renferme les cités et villes de Desbiens, Arvida, Chicoutimi, Chicoutimi-Nord, Jonquière, Kénogami, Bagotville, Port-Alfred, Rivière-du-Moulin, Saguenay, les villages de Hébertville-Station, Lac-à-la-Croix, Notre-Dame-d'Hébertville, Saint-Bruno, Saint-Coeur-de-Marie, Saint-Gédéon, Sainte-Jeanne, Laterrière, Saint-Ambroise, Saint-Fulgence, Saint-Honoré, Saint-Jean-Eudes, Saint-Jean-Vianney, et les municipalités de Péribonka, Saint-Augustin, Saint-Ludger-de-Milot, Delisle, Hébertville, L'Ascension-de-Notre-Seigneur, Saint-Bruno, Sainte-Croix, Saint-Gédéon, Saint-Henri-de-Taillon, Saint-Jérôme, Saint-Joseph-d'Alma, Sainte-Monique, Bagotville, Bégin, Bourget, Chicoutimi, Dumas, Grande-Baie, Kénogami, partie, Labrecque, Lamarche, Larouche, Notre-Dame-de-Laterrière, Otis, Saint-Ambroise, Saint-David-de-Falardeau, Saint-Dominique-de-Jonquière, Saint-Fulgence, Saint-Honoré, Saint-Jean, Sainte-Rose-du-Nord, Shipshaw, Taché, Tremblay.

RÉGION: QUÉBEC

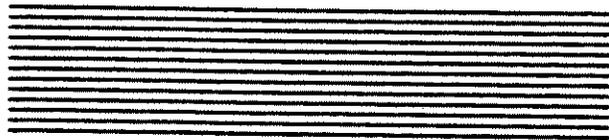
Sous-région: Agglomération québécoise

Elle renferme les cités et villes de Québec, Sillery, Sainte-Foy, Ancienne-Lorette, Neufchâtel, Loretteville, Vanier, Charlesbourg, Orsainville, Giffard, Beauport.

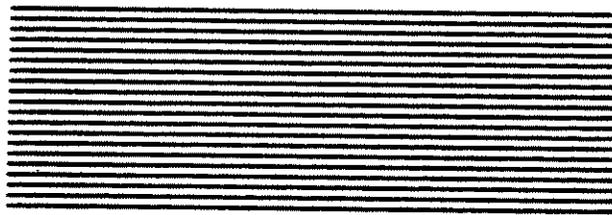
ANNEXE 4



Règlement sur la délivrance des certificats de compétence



Codification administrative
Novembre 1989



Commission
de la construction
du Québec

D. 673-87

**RÈGLEMENT SUR LA DÉLIVRANCE DES CERTIFICATS
DE COMPÉTENCE**

D. 673-87

Règlement sur la délivrance des certificats de compétence

Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (L.R.Q., c. R-20, modifiée par 1986, c. 89, a. 24 et 43)

SECTION I

DÉLIVRANCE DES CERTIFICATS DE COMPÉTENCE

1. La Commission délivre, sur demande, un certificat de compétence-compagnon à toute personne titulaire d'un certificat de qualification ou d'une attestation d'expérience valide délivré en vertu du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 3), et qui fournit une attestation qu'elle a suivi avec succès un cours de sécurité exigé par le Code de sécurité pour les travaux de construction (R.R.Q., 1981, c. S-2.1, r. 6).

Le certificat correspond au métier, à la spécialité ou aux tâches, le cas échéant, pour lesquels le certificat de qualification ou l'attestation d'expérience a été délivré.

2. La Commission délivre un certificat de compétence-apprenti à une personne qui en fait la demande, est âgée d'au moins 16 ans et fournit une attestation qu'elle a suivi avec succès un cours de sécurité exigé par le Code de sécurité pour les travaux de construction, dans l'un ou l'autre des cas suivants:

1° cette personne est titulaire d'une reconnaissance de fin d'études professionnelles de niveau secondaire accordée par le ministre de l'Éducation pour un des métiers de la construction;

2° cette personne est titulaire d'un certificat de compétence-compagnon limité à une spécialité ou à certaines tâches d'un métier et elle veut poursuivre l'apprentissage d'une autre spécialité ou dans l'ensemble des tâches de ce métier;

3° cette personne est titulaire d'un certificat de compétence-compagnon et elle veut entreprendre ou poursuivre l'apprentissage d'un autre métier;

4° cette personne démontre à la Commission qu'elle est un employeur titulaire d'une licence d'entrepreneur délivrée en vertu de la

Loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs de construction (L.R.Q., c. Q-1), ou qu'elle est l'un des associés d'une société titulaire d'une telle licence. Le nombre de certificats de compétence-apprenti que la Commission peut délivrer en vertu du présent paragraphe est limité à 3 pour une même entreprise.

2.1 La Commission doit délivrer, en vertu du paragraphe 1° de l'article 2, au cours de la période du 1^{er} août 1989 au 28 février 1991, 6 540 certificats de compétence-apprenti pour tenir compte de l'estimation des besoins quantitatifs des employeurs et des salariés dans l'industrie de la construction.

D. 1191-89, a.1.

3. Malgré l'article 2.1, en cas de pénurie de main-d'oeuvre, c'est-à-dire lorsque moins de 5 % du nombre total de salariés titulaires d'un certificat de compétence-apprenti du métier concerné, domiciliés dans la région visée par une demande de certificat, sont disponibles au moment de cette demande, la Commission peut délivrer un certificat de compétence-apprenti à une personne âgée d'au moins 16 ans domiciliée dans cette région:

i. qui en fait la demande, qui démontre qu'elle a obtenu un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou un certificat d'études professionnelles (CEP) ou une reconnaissance de fins d'études professionnelles de niveau secondaire relatif au métier visé et qui fournit une attestation qu'elle a suivi avec succès un cours de sécurité exigé par le Code de sécurité pour les travaux de construction;

ii. pour laquelle un employeur enregistré à la Commission formule une demande de main-d'oeuvre, garantit à cette personne un emploi d'une durée d'au moins 150 heures échelonnées sur une période d'au plus 3 mois et fournit à la Commission une preuve de cette garantie et une attestation que cette personne a suivi avec succès un cours de sécurité exigé par le Code de sécurité pour les travaux de construction.

Pour un métier et une région, la Commission ne procède à la délivrance d'un certificat en vertu du paragraphe *ii* que lorsque toutes les demandes en vertu du paragraphe *i* ont été satisfaites.

D. 1191-89, a.3.

3.1 La Commission ne peut délivrer, en vertu de l'article 3, au cours d'une pénurie de main-d'oeuvre, un nombre de certificats de compétence-apprenti supérieur à 5 % du nombre total de certificats de compétence-apprenti délivrés pour le métier et la région concernés

avant cette pénurie ou, si ce dernier nombre est supérieur à 2 000, un nombre de certificats de compétence-apprenti supérieur à 100.

D. 1191-89, a.3.

4. La Commission délivre, sur demande, un certificat de compétence-occupation à une personne âgée d'au moins 16 ans qui fournit une attestation qu'elle a suivi avec succès le cours de connaissance générale de l'industrie approuvé par la Commission.

4.1 La Commission indique pour une région donnée, le nombre maximum de places disponibles au cours de connaissance générale de l'industrie de la construction pour une année civile dans un avis qu'elle affiche dans ses bureaux régionaux et qu'elle publie dans un journal, un bulletin ou autre imprimé distribué dans la région concernée.

Ce nombre correspond à celui déterminé pour tenir compte de l'estimation des besoins quantitatifs des employeurs et des salariés de l'industrie de la construction.

Ce nombre peut toutefois être augmenté pour combler des besoins spécifiques découlant d'un élargissement du champ d'application de la Loi, ou d'une décision judiciaire ou quasi-judiciaire déclarant un travail assujéti à la Loi.

D. 1191-89, a.4.

4.2 En cas de pénurie de main-d'oeuvre, c'est-à-dire lorsque moins de 5% du nombre total de salariés titulaires d'un certificat de compétence-occupation domiciliés dans une région visée par une demande de certificat, sont disponibles au moment de cette demande, la Commission peut délivrer un certificat de compétence-occupation à une personne âgée d'au moins 16 ans domiciliée dans cette région, pour laquelle un employeur enregistré à la Commission formule une demande de main-d'oeuvre, garantit à cette personne un emploi d'une durée d'au moins 150 heures échelonnées sur une période d'au plus 3 mois et fournit à la Commission une preuve de cette garantie et une attestation que cette personne a suivi avec succès un cours de sécurité exigé par le Code de sécurité pour les travaux de construction.

D. 1191-89, a.4.

4.3 La Commission ne peut délivrer, en vertu de l'article 4.2, au cours d'une pénurie de main-d'oeuvre, un nombre de certificats de compétence-occupation supérieur à 5% du nombre total de certificats de compétence-occupation délivrés pour la région concernée avant

cette pénurie ou, si ce dernier nombre est supérieur à 2 000, un nombre de certificats de compétence-occupation supérieur à 100.

D. 1191-89, a.4.

SECTION II

DURÉE ET RENOUELEMENT DES CERTIFICATS DE COMPÉTENCE

5. Un certificat de compétence-compagnon ou un certificat de compétence-occupation délivré ou remplacé entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre ainsi qu'un certificat de compétence-compagnon ou un certificat de compétence-occupation renouvelé est valide jusqu'au 1^{er} mars de l'année civile suivant l'année de sa délivrance ou de son renouvellement.

Un certificat de compétence-compagnon ou un certificat de compétence-occupation délivré ou remplacé entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre est valide jusqu'au 1^{er} mars de la deuxième année civile suivant l'année de sa délivrance.

Sous réserve de l'article 6, un certificat de compétence-apprenti expire un an après sa délivrance ou son renouvellement.

D. 1191-89, a.5.

6. Le certificat de compétence délivré initialement à la demande d'un employeur qui formule une demande de main-d'oeuvre assortie d'une garantie d'emploi, porte une date d'échéance correspondant au dernier jour du quatrième mois complet suivant celui de sa délivrance et mentionne le nom de cet employeur. Il est remplacé par un certificat dont la date d'échéance est celle mentionnée à l'article 5 ou, dans le cas d'un certificat de compétence-apprenti, par un certificat qui échoit un an après ce remplacement, lorsque la Commission constate, sur les rapports mensuels de l'employeur, que le salarié a effectué les 150 heures de travail correspondant à cette garantie et, s'il s'agit d'un certificat de compétence-apprenti, si son titulaire a obtenu le carnet d'apprentissage visé au Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction.

Le certificat de compétence-apprenti délivré initialement dans les cas non visés au premier alinéa porte une date d'échéance correspondant au 120^e jour suivant celui de sa délivrance. Il est remplacé par un certificat qui échoit un an après ce remplacement si son titulaire a obtenu le carnet d'apprentissage visé au Règlement sur la formation et la

qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction.

D. 1191-89, a.6.

7. La Commission renouvelle un certificat expiré lorsqu'un rapport mensuel produit à la Commission par un employeur qui est enregistré démontre que son titulaire a travaillé dans l'industrie de la construction au cours des quatorze mois précédant ce renouvellement.

Cependant, pour en obtenir le renouvellement, le titulaire d'un certificat de compétence-apprenti délivré à la demande d'un employeur qui formule une demande de main-d'oeuvre assortie d'une garantie d'emploi, doit aussi faire la preuve qu'il s'est inscrit à un programme de formation relatif au métier correspondant à son certificat de compétence-apprenti et qu'il a suivi durant la période de validité du certificat expiré au moins 150 heures de formation dans ce programme, jusqu'à concurrence du nombre total des heures de formation prévues pour ce programme ou qu'il s'est inscrit à un tel programme mais qu'en raison d'un manque de places disponibles, il n'a pu le suivre.

Pour en obtenir le renouvellement, le titulaire d'un certificat de compétence-occupation délivré en vertu de l'article 4.2 doit aussi fournir une attestation qu'il a suivi avec succès le cours de connaissance générale de l'industrie approuvé par la Commission.

D. 1191-89, a.7.

7.1 La Commission renouvelle, sur demande, le certificat de compétence-occupation qui ne peut être renouvelé en vertu du premier alinéa de l'article 7, à condition que son titulaire fournisse une attestation qu'il a suivi avec succès un cours de sécurité exigé par le Code de sécurité pour les travaux de construction, et que les registres de la Commission démontrent que cette personne a travaillé au moins 10 000 heures dans l'industrie de la construction dans un titre occupationnel depuis le 1^{er} janvier 1971, à moins que cette personne n'ait pas travaillé au moins une heure dans un titre occupationnel dans l'industrie de la construction au cours d'une période consécutive de 5 années à compter du 1^{er} août 1989.

D. 1191-89, a.8.

8. La Commission renouvelle, sur demande, un certificat de compétence-occupation ou un certificat de compétence-apprenti qui n'a pu

être renouvelé en vertu de l'article 7, lorsque son titulaire lui démontre que durant la période visée:

1° il a continué d'exécuter dans l'industrie de la construction à l'extérieur du Québec des travaux autorisés par son certificat de compétence;

2° il a oeuvré à titre d'employeur dans l'industrie de la construction et a exécuté lui-même des travaux autorisés par son certificat de compétence-apprenti ou son certificat de compétence-occupation;

3° il a oeuvré à titre d'artisan dans l'industrie de la construction à des travaux autorisés par son certificat de compétence-occupation;

4° il n'a pu exécuter des travaux autorisés par son certificat de compétence par suite de maladie, d'accident, ou d'activités patronales ou syndicales dans l'industrie de la construction.

SECTION III

ÉVALUATION DE LA COMPÉTENCE

9. Un certificat de compétence-compagnon est annulé si aucun rapport mensuel produit à la Commission par un employeur qui y est enregistré ne démontre que son titulaire a effectué des travaux dans l'industrie de la construction relatifs au métier visé par ce certificat au cours d'une période consécutive de 5 années à compter du 6 mai 1987.

10. La Commission avise le titulaire d'un certificat de compétence-compagnon de l'annulation de son certificat de compétence.

Le titulaire d'un certificat de compétence ainsi annulé ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 1 à l'égard des travaux autorisés par ce certificat de compétence.

11. Un certificat de compétence-compagnon annulé est remis en vigueur si son titulaire démontre à la Commission que durant la période visée:

1° il a continué d'exécuter dans l'industrie de la construction à l'extérieur du Québec des travaux autorisés par son certificat de compétence;

2° il a exécuté à titre d'employeur ou d'artisan dans l'industrie de la construction des travaux autorisés par son certificat de compétence;

3° il a oeuvré à des activités patronales ou syndicales dans l'industrie de la construction.

12. La personne dont le certificat de compétence-compagnon a été annulé peut se présenter à un examen d'évaluation de sa compétence reconnu par la Commission.

La Commission détermine, en se basant sur les résultats de l'examen d'évaluation et après avoir fourni à la personne intéressée l'opportunité de se faire entendre, la formation professionnelle complémentaire que cette personne doit suivre pour obtenir la remise en vigueur de son certificat de compétence-compagnon.

13. La Commission remet en vigueur le certificat de compétence-compagnon d'une personne qui a suivi avec succès la formation professionnelle complémentaire requise.

SECTION IV

EXEMPTIONS

14. La Commission peut exceptionnellement exempter une personne de l'obligation de détenir un certificat de compétence-compagnon, un certificat de compétence-occupation ou un certificat de compétence-apprenti dans l'un ou l'autre des cas suivants:

1° cette personne démontre avoir acquis, à l'extérieur du Québec, en vertu d'un régime de qualification jugé équivalant à celui du Québec, la compétence nécessaire pour lui permettre d'exercer le métier ou la spécialité prévu au Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction, pour lequel elle demande d'être exemptée de l'obligation de détenir un certificat de compétence-compagnon;

2° cette personne démontre avoir été admise à l'apprentissage selon un régime d'apprentissage établi hors du Québec et qui est jugé équivalant au régime d'apprentissage prévu au Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction dans le métier pour lequel elle demande d'être exemptée de l'obligation de détenir un certificat de compétence-apprenti;

3° cette personne démontre qu'elle veut exécuter des travaux de construction dans le cadre d'une entente interprovinciale ou internationale relative à un programme d'échange en matière de formation professionnelle de la main-d'oeuvre;

4° un employeur démontre que sans les services de cette personne il ne pourra convenablement faire exécuter un travail de construction particulier;

5° cette personne démontre qu'elle effectue un travail nouvellement assujéti à la Loi;

6° un employeur démontre qu'aucun titulaire d'un certificat de compétence-compagnon, d'un certificat de compétence-occupation ou d'un certificat de compétence-apprenti, selon le cas, n'est disponible dans l'industrie de la construction pour exécuter les travaux justifiés par la demande.

15. L'exemption délivrée en vertu des paragraphes 1° et 2° de l'article 14 est valable pour une durée d'au plus 3 mois, et elle est restreinte au chantier de construction auquel se rapporte la demande.

L'exemption délivrée en vertu du paragraphe 3° de l'article 14 est valable pour la durée de séjour, les régions et les travaux justifiés par l'entente.

L'exemption délivrée en vertu du paragraphe 4° de l'article 14 est valable pour les travaux particuliers justifiés par la demande, pour le chantier où doivent être exécutés ces travaux et à l'égard de l'employeur qui justifie la demande.

L'exemption délivrée en vertu du paragraphe 5° de l'article 14 est valable pour une durée d'au plus 6 mois, et pour le travail habituel de son titulaire. Elle mentionne la région de domicile de son titulaire.

L'exemption délivrée en vertu du paragraphe 6° de l'article 14 est valable pour une durée d'au plus 3 mois pour les travaux justifiés par la demande et à l'égard de l'employeur qui justifie la demande.

16. Une exemption ne peut être renouvelée. Une nouvelle demande d'exemption peut toutefois être formulée avant l'expiration d'une exemption.

17. L'exemption est annulée si son bénéficiaire ou son employeur, le cas échéant, ne respecte pas les conditions imposées.

SECTION V

DISPOSITIONS DIVERSES

18. Le certificat de compétence délivré par la Commission indique la région de domicile de son titulaire.

19. Un certificat de compétence-compagnon délivré, renouvelé ou remplacé en vertu du présent règlement atteste de la qualification acquise par son titulaire, dans le métier, la spécialité ou les tâches qu'il

visé comme s'il avait été délivré en vertu du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction.

20. Un certificat de compétence-apprenti délivré, renouvelé ou remplacé en vertu du présent règlement atteste que son titulaire est un apprenti dans le métier qu'il vise comme s'il avait été délivré en vertu du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction.

21. Seul le titulaire du certificat de compétence-apprenti délivré, renouvelé ou remplacé en vertu du présent règlement peut être admis à l'apprentissage ou à poursuivre l'apprentissage conformément au Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction et, le cas échéant, obtenir un certificat de qualification ou une attestation d'expérience conformément à ce règlement.

22. Le titulaire du certificat de compétence-apprenti doit se procurer un carnet d'apprentissage auprès du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu.

23. Le titulaire d'un certificat de compétence-apprenti ou d'un certificat de compétence-occupation qui formule une demande ou pour lequel un employeur formule une demande visant la délivrance d'un certificat de compétence d'une autre catégorie ou visant un autre métier doit remettre à la Commission le certificat de compétence dont il est titulaire avant que celle-ci procède à la délivrance du certificat demandé.

24. Une demande de main-d'oeuvre assortie d'une garantie d'emploi d'au moins 150 heures échelonnées sur une période d'au plus 3 mois formulée à l'appui d'une demande de délivrance d'un certificat de compétence ne peut servir qu'à l'appui d'une seule demande.

24.1 Dans le présent règlement le mot «région» réfère aux régions décrites à l'annexe IV du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction (Décret 1946-82 du 25 août 1982).

D. 1191-89, a.9.

SECTION VI

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

25. Abrogé.

D. 1817-88, a.1; D. 1191-89, a.10.

26. Abrogé.

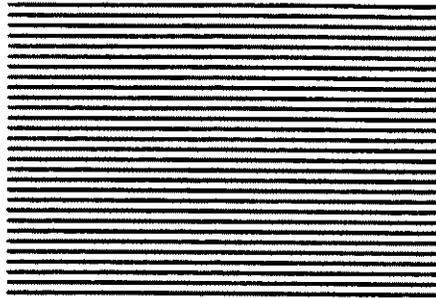
D. 1191-89, a.10.

27. Un certificat de compétence-compagnon, un certificat de compétence-occupation et un certificat de compétence-apprenti délivrés par la Commission en vertu des articles 32 à 36 de la Loi modifiant la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (1986, c. 89) sont réputés avoir été remplacés en vertu du présent règlement et demeurent valides jusqu'au 1^{er} mars 1988.

28. L'article 37 de la Loi modifiant la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (1986, c. 89) cesse d'avoir effet le 6 mai 1987.

29. Le présent règlement entre en vigueur le jour de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

D. 673-87, (1987) 119 G.O. II, 2351
D. 1817-88, (1988) 120 G.O. II, 5859
D. 1191-89, (1989) 121 G.O. II, 3782



Produit par le
Service des communications
**Commission de la
construction du Québec**

3530 ouest Jean-Talon
Montréal Québec
H3R 2G3

Quatrième trimestre 1989
PU 30 06

ANNEXE 5

**FORMATION
ET QUALIFICATION
PROFESSIONNELLES
DE LA MAIN-D'OEUVRE
DE L'INDUSTRIE
DE LA CONSTRUCTION**

**Codification administrative
Mars 1989**

5

Villeneuve, Lac-Delage, Bélair, Notre-Dame-des-Laurentides, Val-Saint-Michel, Montmorency, Courville, Lévis, Lauzon, Saint-David-de-l'Auberivière, Saint-Romuald-d'Etchemin, Saint-Nicolas, Charny, Beauré, Château-Richer, les villages de Saint-Émile, Beaulieu, Sainte-Anne-de-Beauré, Saint-Jean-de-Boischatel, les municipalités de Saint-Félix-du-Cap-Rouge, L'Ancienne-Lorette, Charlesbourg-Ouest, Charlesbourg-Est, Lac-Saint-Charles, Saint-Dunstan-du-Lac-Beauport, Saint-Michel-Archange, Sainte-Famille, Saint-François, Saint-Jean, Saint-Laurent, Saint-Pierre, Sainte-Brigitte-de-Laval.

Sous-région: Portneuf

Elle renferme les cités et villes de Doncona, Lac-Saint-Joseph, Lac-Sergent, Portneuf, Saint-Raymond, les villages de Deschambault, Fossambault-sur-le-Lac, Neuville, Pont-Rouge, Saint-Alban, Saint-Basile-Sud, Saint-Casimir, Saint-Casimir-Est, Saint-Charles-de-Grondine, Saint-Marc-des-Carrières, Saint-Ubal, les municipalités de Stoneham, et Tewkesbury, Saint-Gabriel-de-Val-Cartier, Saint-Cabriel-Ouest, Notre-Dame-de-Portneuf, Pointe-aux-Trembles, Saint-Alban, Saint-Augustin-de-Desmaures, Saint-Basile, Saint-Casimir, Sainte-Catherine, Saint-Charles-de-Grondine, Sainte-Christine, Saint-Gilbert, Saint-Joseph-de-Deschambault, Saint-Raymond, Saint-Thuribe, Saint-Ubal, Cap-Santé, Rivière-à-Pierre, Sainte-Jeanne-de-Pont-Rouge, Saint-Léonard-de-Portneuf, Shannon, plus le territoire non organisé du comté de Québec situé au sud-ouest de la limite nord-ouest du Parc provincial des Laurentides et le territoire non organisé du comté de Portneuf moins le canton de Marmier et la partie non organisée du canton de Cheigny.

Sous-région: Charlevoix

Elle renferme les cités et villes de Clermont, La Malbaie, Baie-Saint-Paul, les villages de Cap-à-l'Aigle, Pointe-au-Pic, Saint-Siméon, Saint-Joseph-de-la-Rive, les municipalités de Saint-Agnès, Saint-Fidèle-de-Mont-Murray, Saint-Irénée, Saint-Siméon, Notre-Dame-des-Monts, Rivière-Malbaie, Saint-Aimé-des-Lacs, Saint-Firmin, Baie-Saint-Paul, Saint-François-Xavier-de-la-Petite-Rivière, Saint-Hilarion, Saint-Louis-de-l'Isle-aux-Coudres, Saint-Urbain, La Baleine, Les Éboulements, Rivière-du-Gouffre, Saint-Bernard-de-l'Isle-aux-Coudres, Saint-Tite-des-Caps, Saint-Joachim, Saint-Féréol, plus tout le territoire non organisé des comtés de Charlevoix-Est, Charlevoix-Ouest, Montmorency.

Sous-région: Sud du Québec

Elle renferme les cités et villes de La Pocatière, L'Islet, Montmagny, Saint-Pamphile, Saint-Jean-Chrysostome, Sainte-Marie, les villages de Saint-Pacôme, L'Islet-sur-Mer, Armagh, Saint-Charles, Saint-Raphaël, Saint-Vallier, Saint-Henri, Saint-

Rédempteur, Saint-Anselme, Saint-Bernard, Saint-Isidore, Saint-Elzéar, Lyster, Francoeur, Laurier-Station, Leclercville, Lotbinière, Saint-Agapitville, Sainte-Agathe, Sainte-Croix, Saint-Flavien, Saint-Patrice-de-Beaurivage, Saint-Sylvestre, les municipalités de Rivière-Ouelle, Saint-Anne-de-la-Pocatière, Saint-Gabriel-Lallemant, Saint-Onésime-d'Ixworth, Saint-Pacôme, Notre-Dame-de-Bonsecours-de-L'Islet, Saint-Adalbert, Saint-Aubert, Saint-Cyrille-de-Lessard, Saint-Damas-de-L'Islet, Saint-Eugène, Sainte-Félicité, Saint-Jean-Port-Joli, Sainte-Louise, Saint-Marcel, Saint-Omer, Sainte-Perpétue, Saint-Roch-des-Aulnaies, Tourville, Berthier, Cap-Saint-Ignace, Lac-Frontière, Montminy, Notre-Dame-du-Rosaire, Saint-Antoine-de-l'Isle-aux-Grues, Sainte-Appolline-de-Patton, Sainte-Euphémie-sur-Rivière-du-Sud, Saint-Fabien-de-Panet, Saint-François-de-Sales-de-la-Rivière-du-Sud, Saint-Juste-de-Bretenière, Sainte-Lucie-de-Beauregard, Saint-Pierre-de-la-Rivière-du-Sud, Honfleur, La Durantaye, Notre-Dame-Auxiliatrice-de-Buckland, Saint-Cajetan-d'Armagh, Saint-Charles-Boromée, Saint-Damien-de-Buckland, Saint-Étienne-de-Beaumont, Saint-Gervais et Protais, Saint-Lazare, Saint-Michel, Saint-Nérée, Saint-Philémon, Saint-Raphaël, Saint-Vallier, Bernières, Rivière-Boyer, Saint-Étienne, Sainte-Hélène-de-Breakyville, Saint-Henri-de-Lauzon, Saint-Joseph-de-la-Pointe-de-Lévy, Saint-Lambert-de-Lauzon, Saint-Louis-de-Pintendre, Louis-Joliette, Sainte-Claire, Sainte-Hénédine, Saint-Malachie, Sainte-Marguerite, Saint-Maxime, Saint-Nazaire-de-Dorchester, Taschereau, Fortier, Saint-Elzéar-de-Beauce, Sainte-Marie, Nelson, Sainte-Anasthasie-de-Nelson, Notre-Dame-du-Sacré-Coeur-d'Issoudun, Saint-Agapit-de-Beaurivage, Sainte-Agathe, Saint-Antoine-de-Tilly, Saint-Apollinaire, Sainte-Croix, Saint-Edouard-de-Lotbinière, Sainte-Émilie, Saint-Flavien, Saint-Gilles, Saint-Janvier-de-Joly, Saint-Louis-de-Lotbinière, Saint-Narcisse-de-Beaurivage, Saint-Octave-de-Dosquet, Saint-Patrice-de-Beaurivage, Saint-Sylvestre, Val-Alain, plus les territoires non organisés du comté de Montmagny et une partie du territoire non organisé du comté de Kamouraska, soit le canton de Chapais et la partie non organisée du canton d'Ixworth.

Sous-région: Chaudière

Elle renferme les cités et villes de Beauceville, Beauceville-Est, Saint-Georges, Saint-Georges-Ouest, Saint-Joseph-de-Beauce, Disraeli, Black-Lake, Thetford-Mines, les villages de East-Broughton-Station, Lac-Poulin, Linière, Saint-Éphrem-de-Tring, Saint-Théophile, Saint-Victor, Saint-Zacharie, Tring-Jonction, Vallée-Jonction, La Guadeloupe, Lambton, Saint-Gédéon, Saint-Ludger, Saint-Sébastien, Beaulac, Bernierville, Inverness, Robertsonville, Sainte-Anne-du-Lac, et les municipalités de Saint-Camille-de-Lellis,

Saint-Magloire-de-Bellechasse, Sainte-Sabine, Saint-Benjamin, Saint-Cyprien, Saint-Édouard-de-Frampton, Sainte-Germaine-du-Lac-Échemin, Sainte-Justine, Saint-Léon-de-Standon, Saint-Louis-de-Gonzague, Saint-Luc, Saint-Odilon-de-Grandbourne, Saint-Prosper, Sainte-Rose-de-Watford, Aubert-Gallion, East-Broughton, L'Enfant-Jésus, Notre-Dame-de-la-Providence, Sacré-Coeur-de-Jésus, Saint-Alfred, Saints-Anges, Sainte-Aurélie, Saint-Benoît-Labre, Sainte-Clothilde, Saint-Côme-de-Kennebec, Saint-Éphrem-de-Beauce, Saint-François-de-Beauce, Saint-François-Ouest, Saint-Frédéric, Saint-Georges-Est, Saint-Honoré, Saint-Jean-de-la-Lande, Saint-Joseph-de-Beauce, Saint-Joseph-des-Érables, Saint-Jules, Saint-Martin, Saint-Philibert, Saint-Pierre-de-Broughton, Saint-René, Saint-Séverin, Saint-Simon-les-Mines, Saint-Théophile-de-la-Beauce, Saint-Victor-de-Tring, Saint-Zacharie, Shenley, Courcelles, Gayhurst, partie Sud-Est, Lac-Drolet, Lambton, Risborough et partie de Marlow, Saint-Évariste-de-Forsyth, Saint-Gédéon, Saint-Hilaire-de-Dorset, Saint-Méthode-de-Frontenac, Saint-Robert-Bellarmin, Saint-Sébastien, Disraeli, Garthby, Saint-Fortunat, Saint-Jacques-le-Majeur-de-Wolfestown, Saint-Julien, Saints-Martyrs-Canadiens, Sainte-Praxède, Halifax-Sud, Inverness, Ireland, Ireland, partie Nord, Leeds, Leeds, partie Est, Rivière-Blanche, Sacré-Coeur-de-Marie, partie Sud, Saint-Antoine-de-Pontbriand, Saint-Jacques-de-Leeds, Saint-Jean-de-Brébeuf, Saint-Joseph-de-Coleraine, Thetford, partie Sud, plus le territoire non organisé du comté de Beauce.

RÉGION: TROIS-RIVIÈRES

Sous-région: Bois-Francs

Elle renferme les cités et villes de Plessisville, Arthabaska, Princeville, Warwick, Drummondville, Drummondville-Sud, Victoriaville, les villages de Laurierville, Aston-Jonction, Saint-Léonard-d'Aston, Chesterville, Daveluyville, Norbertville, Sainte-Clothilde-de-Horton, Durham-Sud, Kingsey-Falls, L'Avenir, Notre-Dame-du-Bon-Conseil, Saint-Cyrille, Saint-Germain-de-Grantham, Wickham, Saint-Guillaume, les municipalités de Halifax-Nord, Halifax-Sud, partie Sud-Ouest, Notre-Dame-de-Lourdes, Plessisville, Sainte-Julie, Saint-Pierre-Baptiste, Sainte-Sophie, Sainte-Brigitte-des-Saults, Sainte-Eulalie, Saint-Léonard, Sainte-Perpétue, Saint-Raphaël, partie Sud, Saint-Samuel, Chénier, Chester-Est, Chester-Nord, Chester-Ouest, Maddington, Princeville, Saint-Albert-de-Warwick, Sainte-Anne-du-Sault, Saint-Christophe-d'Arthabaska, Sainte-Clothilde-de-Horton, Sainte-Élizabeth-de-Warwick, Saint-Jacques-de-Horton, Saint-Louis-de-Blamford, Saint-Norbert-d'Arthabaska, Saint-Rémi-de-Tingwick, Saint-Rosaire, Sainte-Séraphine, Saint-

Valère, Sainte-Victoire-d'Arthabaska, Tingwick, Warwick, Durham-Sud, Grantham-Ouest, Kingsey, Kingsey-Falls, L'Avenir, Lefebvre, Notre-Dame-du-Bon-Conseil, Saint-Edmond-de-Grantham, Saint-Eugène, Saint-Germain-de-Grantham, Saint-Lucien, Saint-Majorique-de-Grantham, Saint-Nicéphore, Ulverton, Wendover et Simpson, Wickham, Saint-Bonaventure, Saint-Guillaume, Saint-Joachim-de-Courval, Saint-Pie-de-Guire, Saint-Zéphirin-de-Courval.

Sous-région: Mauricie

Elle renferme les cités et villes de Shawinigan, Trois-Rivières, Trois-Rivières-Ouest, Grand-Mère, Cap-de-la-Madeleine, La Tuque, Shawinigan-Sud, Bécancour, Nicolet, Louiseville, les villages de Deschailions-sur-Saint-Laurent, Fortierville, Montauban, Notre-Dame-des-Anges, Champlain, La Pérade, Parent, Saint-Georges, Saint-Stanislas, Sainte-Thècle, Annaville, Les Becquets, Manseau, Sainte-Marie, Sainte-Monique, Saint-Sylvère, Saint-Wenceslas, Baieville, Pierreville, Saint-François-du-Lac, Baie-de-Shawinigan, Saint-Boniface-de-Shawinigan, Yamachiche, Maskinongé, Saint-Paulin, les municipalités de Lac-Édouard, Sainte-Françoise, Saint-Jacques-de-Parisville, Sainte-Philomène-de-Fortierville, Villeroy, Saint-Rémi, Grandes-Piles, Grand-Mère, Langelier, La Visitation-de-Champlain, Notre-Dame-du-Mont-Carmel, Saint-Adelphe, Sainte-Anne-de-la-Pérade, Saint-François-Xavier-de-Bastican, Sainte-Geneviève-de-Bastican, Saint-Jean-des-Piles, Saint-Louis-de-France, Saint-Luc, Sainte-Marthe-du-Cap-de-la-Madeleine, Saint-Maurice, Saint-Narcisse, Saint-Prosper, Saint-Roch-de-Mékinac, Saint-Séverin, Saint-Stanislas, Sainte-Thècle, Saint-Théophile, Saint-Thimothée, Saint-Tite, Grand-Saint-Esprit, Lemieux, Nicolet-Sud, Sainte-Cécile-de-Lévrard, Saint-Célestin, Saint-Jean-Baptiste-de-Nicolet, Saint-Joseph-de-Blandford, Sainte-Marie-de-Blandford, Sainte-Monique, Saint-Pierre-les-Becquets, Sainte-Sophie-de-Lévrard, Saint-Sylvère, Saint-Wenceslas, La Visitation-de-la-Bienheureuse-Vierge-Marie, Notre-Dame-de-Pierreville, Saint-Antoine-de-la-Baie-du-Febvre, Saint-Elphège, Saint-François-du-Lac, Saint-Joseph-de-la-Baie-du-Febvre, Saint-Thomas-de-Pierreville, Charette, La Visitation-de-la-Pointe-du-Lac, Pointe-du-Lac, Sainte-Anne-d'Yamachiche, Saint-Barnabé, Saint-Élie, Saint-Étienne-des-Grès, Sainte-Flore, Saint-Gérard-des-Laurentides, Saint-Mathieu, Saint-Sévère, Hunterstown, Saint-Alexis, Sainte-Angèle, Saint-Antoine-de-la-Rivière-du-Loup, Saint-Édouard, Saint-Joseph-de-Maskinongé, Saint-Justin, Saint-Léon-le-Grand, Saint-Paulin, Sainte-Ursule, plus les territoires non organisés des comtés de Saint-Maurice et de Champlain, le canton de Marmier et la partie non organisée du canton de Chavigny dans le comté de Portneuf, le territoire situé au nord-ouest du Parc provincial des

Laurentides, dans le comté de Québec, les cantons de Landry, de David, de Choquette, de Gosselin, de Bazin, de Leau, de Fortier, de Douville, de Tassé, de Montpetit, de Faucher, de Buies, d'Huguenin, de Sulte, d'Achintre, de Provencher, de Chapman, de Myrand, d'Évanturel, de Poisson, de Marmette, de Lemay, de Crémazie, d'Hanotaux, de McSweeney, de Toussaint, de Lacasse, de Juneau, de Mathieu, de Perrier, de Lagacé, de Coursol, de Balète, de Marceau, de Buteux, de Lacroix, dans le comté d'Abitibi et Territoire-d'Abitibi.

RÉGION: CANTONS-DE-L'EST

Sous-région: Cantons-de-l'Est

Elle renferme les cités et villes de Lac-Mégantic, Cookshire, East-Angus, Scotstown, Waterville, Asbestos, Bromptonville, Danville, Richmond, Windsor, Lennoxville, Coaticook, Rock-Island, Sherbrooke, Magog, les villages de Compton, La Patrie, Sawyerville, Bishopton, Marbleton, Saint-Gérard, Weedon-Centre, Wottonville, Kingsbury, Melbourne, Saint-Georges-de-Windsor, Saint-Grégoire-de-Greenlay, Deauville, Ayer's-Cliff, Beebe-Plain, Dixville, Hatley, North-Hatley, Omerville, Saint-Herménégilde, Stanstead-Plain, les municipalités de Audet, Frontenac, Marston, Milan, Nantes, Notre-Dame-des-Bois, Piopolis, Saint-Augustin-de-Woburn, Sainte-Cécile-de-Whitton, Saint-Romain, Val-Racine, Winslow-Sud, Bury, Clifton, partie Est, Compton, Compton-Station, Ditton, Eaton, Emberton, Hampden, Hereford, Lingwick, Martinville, Newport, Sainte-Edwige-de-Clifton, Saint-Isidore-d'Aukland, Saint-Malo, Saint-Venant-de-Hereford, Westbury, Dudswell, Fontainebleau, Ham-Nord, Notre-Dame-de-Lourdes-de-Ham, Saint-Adrien, Saint-Camille, Saint-Joseph-de-Ham-Sud, Stratford, Weedon, Wotton, Trois-Lacs, Brompton, Brompton-Gore, Cleveland, Melbourne, Saint-Claude, Saint-Denis-de-Brompton, Saint-François-Xavier-de-Brompton, Saint-Georges-de-Windsor, Shipton, Stoke, Windsor, Ascot, Ascot-Corner, Ascot-Nord, Orford, Rock-Forest, Saint-Élie-d'Orford, Barford, Barnston, Barnston-Ouest, Hatley, Hatley partie Ouest, Magog, Ogden, Sainte-Catherine-de-Hatley, Saint-Herménégilde, Saint-Mathieu-de-Dixville, Stanstead, Stanstead-Est.

RÉGION: MONTREAL

Sous-région: Granby

Elle renferme les cités et villes de Bromont, Granby, Sutton, Waterloo, Saint-Césaire, Bedford, Farnham, Cowansville, les villages d'Abercon, Adamsville, Brome, East-Farnham, Eastman, Foster, Knowlton, Lawrenceville, Roxton-Falls, Sainte-Pudentienne, Stukely-

Sud, Valcourt, Warden, Ange-Gardien, Dunham, Frelighsburg, Philipsburg, et les municipalités de Adamsville, Austin, Bolton-Est, Bolton-Ouest, Brome, Pottton, Saint-Benoît-du-Lac, Saint-Étienne-de-Bolton, Sutton, Béthanie, Bonsecours, Granby, Maricourt, Racine, Roxton, Saint-Alphonse, Sainte-Anne-de-la-Rochelle, Sainte-Cécile-de-Milton, Saint-Joachim-de-Shefford, Sainte-Pudentienne, Saint-Valérien-de-Milton, Shefford, Stukely-Sud, Valcourt, Saint-Ange-Gardiens, Saint-Césaire, Saint-Paul-d'Abbotsford, Bedford, Dunham, Frelighsburg, Notre-Dame-de-Stranbridge, Rainville, Saint-Armand-Ouest, Saint-Ignace-de-Stanbridge, Saint-Pierre-de-Véronne, Pike-River, Sainte-Sabine, Stanbridge, Stranbridge-Station.

Sous-région: Saint-Jean

Elle renferme les cités et villes de Marieville, Saint-Jean, Richelieu, Iberville, Saint-Luc, Saint-Rémi, les villages d'Henryville, Saint-Alexandre, Saint-Grégoire, Clarenceville, Lacolle, Napierville, et les municipalités de Notre-Dame-de-Bon-Seours, Sainte-Angèle-de-Monnoir, Sainte-Marie-de-Monnoir, Saint-Mathias, Henryville, Saint-Alexandre, Sainte-Anne-de-Sabrevois, Saint-Athanase, Sainte-Brigitte-d'Iberville, Saint-Grégoire-le-Grand, Saint-Sébastien, Saint-Georges-de-Clarenceville, Saint-Thomas, Venise-en-Québec, L'Acadie, Notre-Dame-du-Mont-Carmel, Saint-Bernard-de-Lacolle, Saint-Blaise, Saint-Jean-de-l'Évangéliste, Saint-Paul-de-l'Île-aux-Noix, Saint-Valentin, Saint-Jacques-le-Mineur, Saint-Cyprien, Saint-Édouard, Saint-Michel, Saint-Patrice-de-Sherrington, Saint-Rémi.

Sous-région: Saint-Hyacinthe

Elle renferme les cités et villes d'Acton-Vale, Saint-Hyacinthe, Douville, La Providence, Saint-Joseph, Mont-Saint-Hilaire, Otterburn-Park, Beloeil, les villages de Saint-Dominique, Sainte-Hélène-de-Bagot, Saint-Hugues, Saint-Liboire, Saint-Pie, Sainte-Rosalie, Upton, Saint-Charles-sur-Richelieu, Saint-Damase, Saint-Denis, Sainte-Madeleine, Rougemont, McMasterville, et les municipalités de Saint-André-d'Acton, Sainte-Christine, Saint-Éphrem-d'Upton, Sainte-Hélène, Saint-Hugues, Saint-Liboire, Saint-Nazaire-d'Acton, Saint-Pie, Sainte-Rosalie, Saint-Simon, Saint-Théodore-d'Acton, La Présentation, Notre-Dame-de-Saint-Hyacinthe, Saint-Barnabé, Saint-Bernard, partie Sud, Saint-Charles, Saint-Damase, Saint-Denis, Saint-Hyacinthe-le-Confesseur, Saint-Jude, Sainte-Marie-Madeleine, Saint-Thomas-d'Aquin, Saint-Jean-Baptiste, Saint-Michel-de-Rougemont, Saint-Mathieu-de-Beloeil.

Sous-région: Richelieu

Elle renferme les cités et villes de Saint-Joseph-de-Sorel, Saint-Ours, Sorel, Tracy, les villages d'Yamaska, Yamaska-Est, Massueville, Contrecoeur et les municipalités de Saint-David, Saint-Gérard-Majella, Saint-Michel-d'Yamaska, Saint-Aimé, Sainte-Anne-de-Sorel, Saint-Louis, Saint-Marcel, Saint-Ours, Saint-Pierre-de-Sorel, Saint-Robert, Saint-Roch-de-Richelieu, Sainte-Victoire-de-Sorel, Contrecoeur, Saint-Antoine-de-Padoue, Saint-Antoine-sur-Richelieu.

Sous-région: Beauharnois

Elle renferme les cités et villes d'Huntingdon, Châteauguay, Châteauguay-Centre, Léry, Mercier, Beauharnois, Maple-Grove, Salaberry-de-Valleyfield, Dorion, Hudson, Ile-Cadieux, Ile-Perrot, Pincourt, Pointe-du-Moulin, Rigaud, Vaudreuil, les villages d'Hemmingford, Howick, Ormstown, Saint-Chrysostome, Melocheville, Saint-Timothée, Coteau-du-Lac, Coteau-Landing, La Station-du-Coteau, Les Cèdres, Pointe-des-Cascades, Rivière-Beaudette, Saint-Clet, Saint-Polycarpe, Saint-Zotique, Pointe-Fortune, Sainte-Marthe, Vaudreuil-sur-le-Lac, et les municipalités de Dundee, Elgin, Franklin, Godmanchester, Havelock, Hemmingford, Hinchinbrook, Saint-Annicet, Sainte-Barbe, Saint-Antoine-Abbé, partie Nord-Est, Sainte-Clothilde, Saint-Jean-Chrysostome, Saint-Malachie-d'Ormstown, Sainte-Martine, Saint-Paul-de-Châteauguay, Saint-Urbain-Premier, Très-Saint-Sacrement, Grande-Ile, Saint-Étienne-de-Beauharnois, Saint-Louis-de-Gonzague, Saint-Stanislas-de-Kostka, Saint-Timothée, Sainte-Claire-d'Assise, Saint-Clet, Saint-Ignace-du-Coteau-du-Lac, Saint-Joseph-de-Soulanges, Saint-Polycarpe, Saint-Télesphore, Notre-Dame-de-l'Ile-Perrot, Sainte-Justine-de-Newton, Saint-Lazare, Sainte-Madeleine-de-Rigaud, Sainte-Marthe, Terrasse-Vaudreuil, Très-Saint-Rédempteur.

Sous-région: Agglomération montréalaise

Elle renferme les cités et villes de Boucherville, Carignan, Chambly, Greenfield-Park, Laflèche, Lemoyne, Longueuil, Saint-Basile-le-Grand, Saint-Bruno-de-Montarville, Saint-Hubert, Saint-Lambert, Laval, Anjou, Baie-d'Urfé, Beaconsfield, Côte-Saint-Luc, Dollard-des-Ormeaux, Dorval, Hampstead, Ile-Dorval, Kirkland, Lachine, LaSalle, Montréal, Montréal-Est, Montréal-Nord, Mont-Royal, Outremont, Pierrefonds, Pointe-aux-Trembles, Pointe-Claire, Roxboro, Sainte-Anne-de-Bellevue, Sainte-Geneviève, Saint-Laurent, Saint-Laurent, Saint-Léonard, Saint-Pierre, Verdun, Westmount, Brossard, Candiac, Delson, La Prairie, les villages de Varennes, Verchères, Senneville, et les municipalités de Saint-Amable, Sainte-Anne-de-Varennes, Saint-François-Xavier-de-Verchères, Sainte-Julie,

Saint-Marc, Sainte-Théodosie-Calixa-Lavallée, Saint-Jean-de-Dieu, Saint-Raphaël-de-l'Ile-Bizard, Notre-Dame, Sainte-Catherine-d'Alexandre-de-Laprairie, Saint-Constant, Saint-Isidore, Saint-Mathieu, Saint-Philippe.

Sous-région: Terrebonne

Elle renferme les cités et villes de Blainville, Estérel, Lorraine, Mont-Gabriel, Rosemère, Sainte-Agathe-des-Monts, Saint-Antoine, Saint-Jérôme, Sainte-Thérèse, Terrebonne, Deux-Montagnes, Oka-sur-le-Lac, Saint-Eustache, Barkmere, Lachute, the villages of Bois-des-Filion, Lac-Carré, Lafontaine, New-Glasgow, Prévost, Sainte-Agathe-Sud, Saint-Jovite, Saint-Sauveur-des-Monts, Shawbridge, Val-David, Pointe-Calumet, Saint-Augustin, Saint-Benoit, Saint-Placide, Sainte-Scholastique, Brownsburg, Calumet, Carrillon, Grenville, Saint-André-Est, Labelle, et les municipalités de Notre-Dame-de-la-Merci, Saint-Donat, Val-des-Lacs, Bellefeuille, Brébeuf, Ivry-sur-le-Lac, Lac-Supérieur, Lantier, Lesage, Mont-Rolland, Mont-Tremblant, Piedmont, Sainte-Adèle, Sainte-Agathe, Sainte-Anne-des-Lacs, Sainte-Anne-des-Plaines, Saint-Antoine-des-Laurentides, Saint-Faustin, Saint-Hippolyte, Saint-Janvier-de-Blainville, Saint-Janvier-de-Lacroix, Saint-Jovite, Saint-Louis-de-Terrebonne, Sainte-Lucie, Sainte-Marguerite-du-Lac-Masson, Saint-Sauveur, Sainte-Sophie, Sainte-Thérèse-Ouest, Val-Morin, L'Annonciation, partie Nord, Oka, Saint-Augustin, Saint-Benoit, Saint-Canut, Saint-Colomban, Saint-Eustache, Saint-Hermas, Saint-Joseph-du-Lac, Sainte-Marthe-sur-le-Lac, Saint-Monique, Saint-Placide, Sainte-Scholastique, Arundel, Chatham, Gore, Grenville, Harrington, Huberdeau, Lac-des-Seize-Îles, Mille-Isles, Montcalm, Morin-Heights, Saint-Adolphe-d'Howard, Saint-André-d'Argenteuil, Saint-Jérusalem-d'Argenteuil, Wentworth, Wentworth-Nord, Amherst, Lac-des-Plages, Joly, La Conception, Lac-Tremblant-Nord, La Macaza, La Minerve. Plus le territoire non organisé du canton de Labelle dans le comté de Labelle. Le territoire non organisé du canton d'Archambault, les cantons de Coussineau, de Rolland, de Nantel, de Jamet, de Viel et de Castelneau dans le comté de Montcalm. Les cantons de Forbes, de Legendre, de Lusignan, d'Olier, de La Verdrière, de French et de Lenoir dans le comté de Joliette.

Sous-région: Joliette

Elle renferme les cités et villes de Berthierville, Saint-Gabriel, Joliette, Charlemagne, L'Assomption, Laurentides, L'Épiphanie, Repentigny, les villages de Lavaltrie, Crabtree, Saint-Félix-de-Valois, Saint-Pierre, Rawdon, Saint-Alexis, Saint-Jacques et les municipalités de Saint-Didace, Saint-Ignace-du-Lac, Lanoraie-

d'Autray, La Visitation-de-la-Sainte-Vierge-de-l'Isle-du-Pads, Saint-Antoine-de-Lavaltrie, Saint-Barthélémy, Saint-Charles-de-Mandeville, Saint-Cuthbert, Saint-Damien, Saint-Gabriel-de-Brandon, Sainte-Geneviève-de-Berthier, Saint-Ignace-de-Loyola, Saint-Joseph-de-Lanoraie, Saint-Michel-des-Saints, Saint-Norbert, Saint-Viateur, Saint-Zénon, Notre-Dame-de-Lourdes, Notre-Dame-des-Prairies, Sacré-Coeur-de-Jésus, Saint-Alphonse-de-Rodriguez, Saint-Ambroise-de-Kildare, Sainte-Béatrix, Saint-Charles-Borromée, Saint-Cléophas, Saint-Côme, Sainte-Élizabeth, Sainte-Émilie-de-l'Énergie, Saint-Félix-de-Valois, Saint-Jean-de-Matha, Sainte-Marcelline-de-Kildare, Sainte-Mélanie, Saint-Paul, Saint-Thomas, Chertsey, Entrelacs, Lac-Paré, Rawdon, Saint-Alexis, Saint-Calixte, Saint-Esprit, Saint-Jacques, Sainte-Julienne, Saint-Liguori, Sainte-Marie-Salomé, La Plaine, L'Assomption, L'Épiphanie, Saint-Charles-de-Lachenaie, Saint-Gérard-Magella, Saint-Henri-de-Mascouche, Saint-Lin, Saint-Paul-l'Ermitte, Saint-Roch-de-l'Achigan, Saint-Roch-Ouest, Saint-Sulpice, plus les cantons d'Angoulême, de Chapeau, d'Houde, de Kaine, de Masson, d'Aubry, de Laviolette, de Créguy, de Villiers, de Légaré, de Troyes, et de Boullé, dans le canton de Maskinongé.

RÉGION: OUTAOUAIS

Sous-région: Hull

Elle renferme les cités et villes de Buckingham, Masson, Thurso, Aylmer, Gatineau, Hull, Pointe-Gatineau, les villages d'Angers, Chénéville, Montebello, Papineauville, Ripon, Saint-André-Avellin, Deschênes, Wakefield, Templeton, Bryson, Campbell's-Bay, Chapeau, Fort-Coulonge, Portage-du-Fort, Quyon, Shawville et les municipalités de Browman, Buckingham, Buckingham, partie Ouest, Buckingham partie Sud-Est, Duhamel, Fassett, Lac-Simon, L'Ange-Gardien, Lochaber, Lochaber, partie Nord, Lochaber, partie Ouest, Mayo, Montpellier, Mulgrave et Derry, Namur, Notre-Dame-du-Bon-Secours, partie Nord, Notre-Dame-de-la-Salette, Plaisance, Ponsonby, Notre-Dame-de-la-Paix, Portland-Ouest, Ripon, Saint-André-Avellin, Sainte-Angélique, Suffolk et Addington, Val-des-Bois, Vinoy, Aylwin, Denholm, Eardley, Hincks, Hull, partie Ouest, Low, Lucerne, Masham-Nord, Sainte-Cécile-de-Masham, Touraine, Wakefield, Wakefield, partie Est, Perkins, Templeton-Est, partie Est, Templeton-Ouest, Aldfield, Alleyn et Cadwood, Bristol, Chichester, Clarendon, Grand-Calumet, Isle-aux-Allumettes, partie Est, Isle-aux-Allumettes, Leslie, Clapham, Huddersfield, Litchfield, Mansfield et Pontefract, Onslow, Onslow, partie Sud, Rapides-des-Joachims, Sheen, Esher, Aberdeen et Malakoff, Thorne, Waltham et Bryson plus le canton de Franchère

et tout le territoire situé au nord-ouest de ce canton dans le comté de Montcalm. Le territoire situé au nord-ouest des cantons de French et de Lenoir dans le comté de Joliette. Le territoire situé au nord-ouest, du canton de Dupont dans le canton de Berthier. Le territoire situé au nord-ouest des cantons de Boullé et de Troyes dans le comté de Maskinongé.

Sous-région: Labelle

Elle renferme les cités et villes de Mont-Laurier, Maniwaki, les villages de Ferme-Neuve, Lac-des-Ecorces, L'Annonciation, Nomingue, Sainte-Anne-du-Lac, Val-Barrette, Gracefield et les municipalités de Bellerive-sur-le-Lac, Brunet, Chute-Saint-Philippe, Décarié, Ferme-Neuve, Kiamika, Lac-des-Ecorces, Lac-du-Cerf, Lac-Saint-Paul, L'Ascension, Loranger, Marchand, Mont-Saint-Michel, Notre-Dame-de-Pontmain, Notre-Dame-du-Laus, Robertson et Pope, Sagouay, Saint-Aimé-du-Lac-des-Iles, Turgeon, Aumond, Blue-Sea, Bois-Franc, Bouchette, Cameron, Delage, Egan-Sud, Lytton, Messine, Montcerf, Northfield, Sainte-Thérèse-de-la-Gatineau, Sicotte, Wright, Dorion plus le canton de Brunet et le territoire non organisé du canton de Mousseau dans le comté de Montcalm.

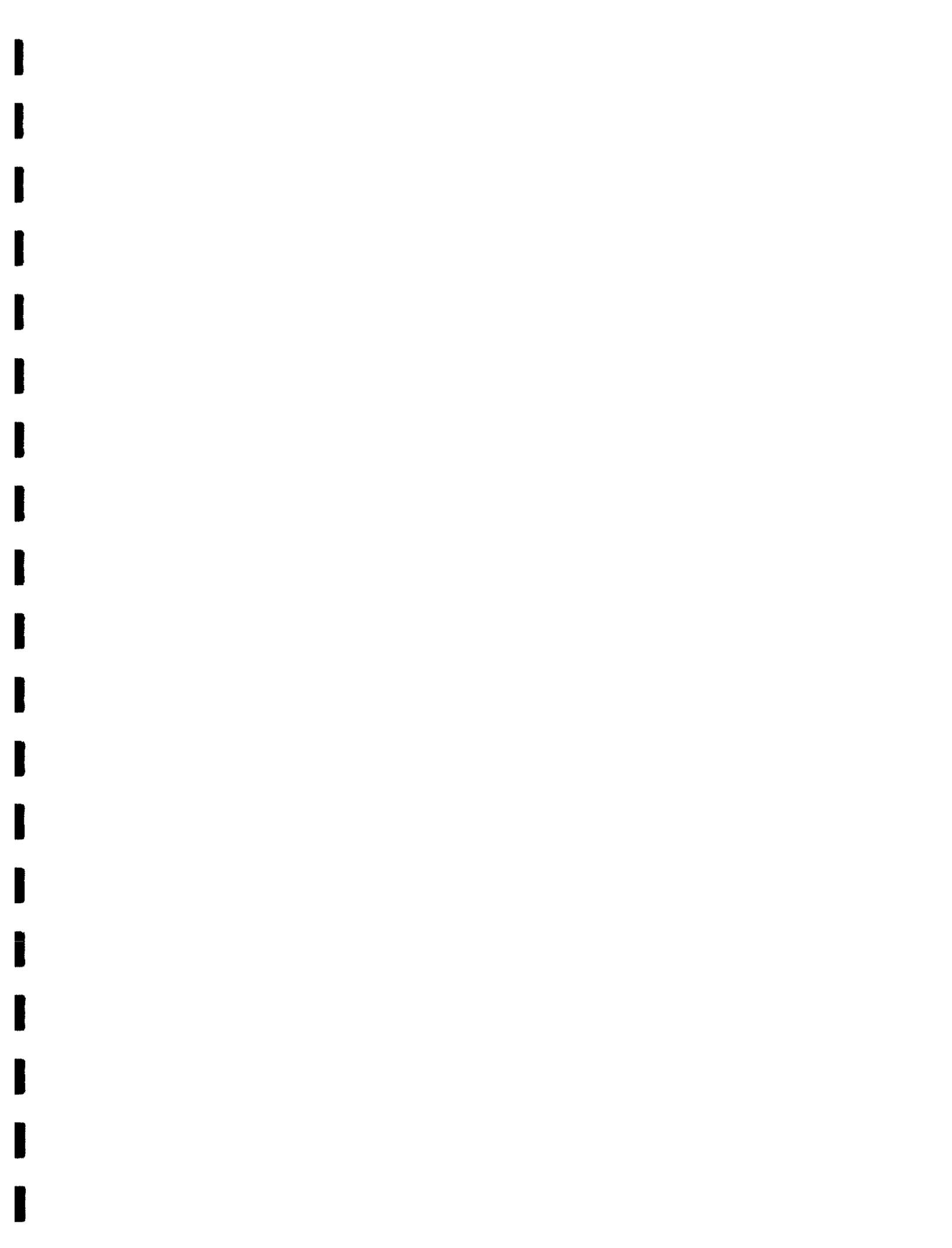
RÉGION: NORD-OUEST

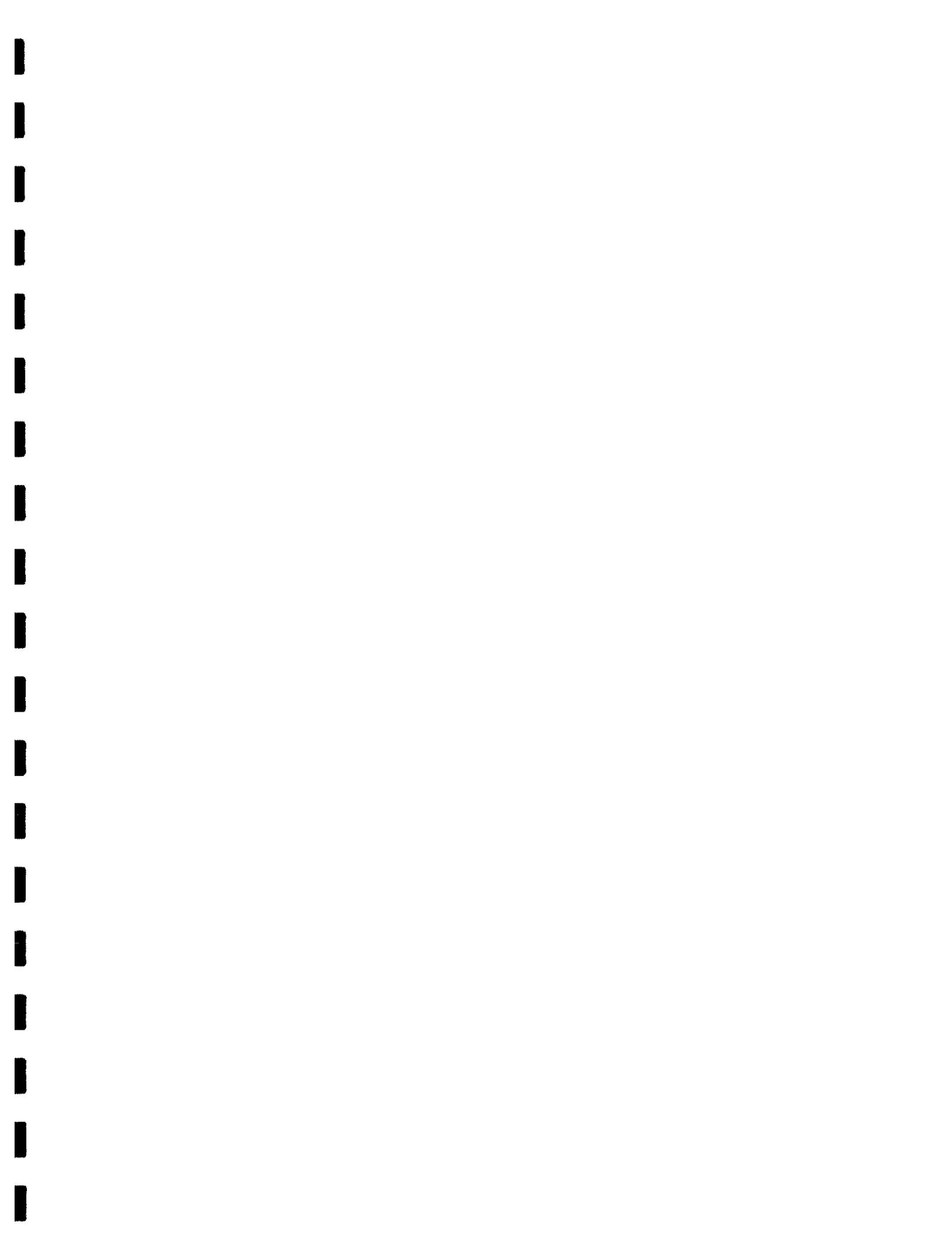
Sous-région: Rouyn-Noranda

Elle renferme les cités et villes de Belleterre, Rouyn, Noranda, Témiscamingue, Ville-Marie, Cadillac, Duparquet, Malartic, Val-d'Or, les villages de Angliers, Évain, Lorrainville, Pascalis, les municipalités de Duhamel-Ouest, Évain, Fugèreville, Guérin, Latulippe et Gaboury, Moffet, Nédelec, Notre-Dame-de-Lourdes-de-Lorrainville, Notre-Dame-du-Nord, Saint-Bruno-de-Guigues, Saint-Édouard-de-Fabre, Saint-Eugène-de-Guigues, Saint-Isidore, Saint-Placide-de-Béarn, plus les territoires non organisés du comté de Témiscamingue et dans le comté d'Abitibi un territoire non organisé limité au sud par la limite du comté, à l'ouest par la frontière du Québec, au nord et à l'est par une ligne passant par la limite sud des municipalités de Roquemaure, Saint-Laurent, Sainte-Germaine-Boulé, Poularies et Taschereau, par la limite est du canton d'Aiguebelle, par la limite nord et est du canton de La Pause, par la limite nord du canton de Cadillac, par la limite sud et sud-est de la municipalité de la Motte, jusqu'à la limite nord du canton de Malartic et des cantons de Vassan, Senneville, Pascalis, Tablemont et Tavernier; par la limite est des cantons de Tavernier, de Persking et de Denain.

Sous-région: Abitibi

Elle renferme les cités et villes de Amos, Barville, La Sarre, Macamic, Senneterre, Lebel-sur-Quévillon, Matagami, les villages de Barraute, La Reine et les municipi-





**RÈGLEMENT SUR LA FORMATION ET LA
QUALIFICATION PROFESSIONNELLES DE
LA MAIN-D'OEUVRE DE L'INDUSTRIE DE
LA CONSTRUCTION**

palités de Amos-Est, Amos-Ouest, Authier, Belcourt, Champneuf, Clermont, Clerval, Colombourg, Fiedmont et Barraute, La Motte, Landrienne, La Reine, La Sarre, Launay, Macamic, Normétal, Palmarolle, Poularies, Privat, Roquemaure, Saint-Félix-de-Dalquier, Sainte-Germaine-Boulié, Sainte-Hélène-de-Mancebourg, Saint-Jacques-de-Dupuy, Saint-Janvier, Saint-Lambert, Saint-Laurent, Saint-Marc-de-Figuery, Saint-Mathieu, Senne-terre, Taschereau, Trécesson, Val-Saint-Gilles, plus le territoire non organisé du comté d'Abitibi non compris dans les régions de Rouyn-Noranda et Trois-Rivières et la partie des territoires non organisés des territoires d'Abitibi et de Mistassini limitée à l'ouest par la frontière du Québec au nord, le parallèle 51° jusqu'au méridien 76°, de là, vers le sud par le méridien 76° et la limite ouest des cantons de Gloria et de Voyer jusqu'au parallèle 50°, 15' par le parallèle 50° 15' jusqu'à la limite est du canton de Crépeau, de là par la limite est des cantons de Crépeau, de Berry, de Daine, de Ribourde, de Laroncière, de La Ronde, de Marin, d'Urban et de Piquet jusqu'à la limite nord du comté d'Abitibi à l'exception de la région de la Baie-James.

RÉGION: CÔTE-NORD

Sous-région: Saguenay

Elle renferme les villes de Baie-Comeau, Forestville, Hauterive, les villages de Baie-Trinité, Chute-aux-Outardes, Godbout, Grandes-Bergeronnes, Pointe-aux-Outardes, Pointe-Label, Sacré-Coeur-de-Jésus, Sault-au-Mouton, Tadoussac, les municipalités de Bergeronnes, Colombier, Escoumins, Les Sept-Cantons-Unis-du-Saguenay, Ragueneau, Sacré-Coeur-de-Jésus, Sainte-Anne-de-Portneuf, Saint-Luc-de-Laval, Saint-Paul-du-Nord, plus un territoire non organisé limité à l'ouest par une ligne partant de l'intersection de la rive de la rivière Saguenay et le coin sud-ouest du canton d'Albert; de là, par la limite ouest du canton d'Albert jusqu'à la limite ouest du comté de Saguenay, de là, par la limite du comté de recensement de Saguenay jusqu'au coin nord-ouest du canton de Blanchin; de là par la limite nord des cantons de Blanchin, de Pinet, de Le Strat, de Blondel, de Tortellier et de Brézel jusqu'au coin nord-est du canton de Brézel; de là, par la limite est des cantons de Brézel et de Lamontagne jusqu'au coin sud-est du canton de Lamontagne, de là, par la limite nord des cantons de Quartier et de Brien jusqu'au coin nord-est du canton de Brien; de là, par la limite ouest et sud du canton de Jauffret jusqu'au méridien 68°, de là, vers le sud, par le méridien 68° jusqu'au coin nord-ouest du canton de Godbout; de là, par la limite nord des cantons de Godbout, de Fafard et de Royer jusqu'à la rive du fleuve Saint-Laurent.

Sous-région: Mingan

Elle comprend les cités et villes de De Grasse, Gagnon, Port-Cartier, Sept-Îles, Schefferville, les municipalités de Aguanish, Baie-Johan-Beetz, Côte-Nord-du-Golfe-Saint-Laurent, Havre-Saint-Pierre, Île-d'Anticosti, Îlet-Caribou, Letellier, Longue-Pointe, Moisie, Natashquan, Pentecôte, Pointe-aux-Anglais, Rivière-au-Tonnerre, Rivière-Saint-Jean, plus le territoire non organisé du comté de Saguenay non compris dans la sous-région de Saguenay et tous les territoires situés au nord des régions de la Côte-Nord, du Saguenay-Lac-Saint-Jean et du Nord-Ouest à l'exception de la région de la Baie-James.

RÉGION: BAIE-JAMES

Sous-région: Baie-James

Le territoire de la région de la Baie-James comprend le territoire borné à l'ouest par la limite ouest du Québec, au sud par le parallèle de latitude 50°00 nord, à l'est par les districts électoraux de Roberval, de Dubuc et de Saguenay ainsi que par le prolongement vers le nord de la limite ouest du district électoral de Saguenay et au nord par le parallèle de latitude 58°00 nord.

RÉGION: ÎLES-DE-LA-MADELEINE

Sous-région: Îles-de-la-Madeleine

Elle renferme les municipalités de village de Cap-aux-Meules, Île-d'Entrée et les municipalités suivantes: Bassin, Fatima, Grande-Entrée, Grosse-Île, Havre-Aubert, Havre-aux-Maisons, l'Étang-du-Nord.

cette fin, conformément à l'article 43 de la Loi, son certificat de qualification ou son attestation d'expérience ou sa carte d'apprentissage, selon le cas.

5. Champ d'exercice:

1) Les tâches que peut accomplir un travailleur qualifié dans l'exercice de son métier sont celles comprises dans la définition de l'annexe A et s'appliquant à ce métier.

2) Lorsque le certificat de qualification ou l'attestation d'expérience indique la spécialité du détenteur, l'exercice du métier est alors limité aux travaux relevant de cette spécialité.

SECTION IV

VALIDATION DE LA QUALIFICATION

6. Validation par métier:

1) Un certificat de qualification est délivré par métier.

2) Ce certificat, en plus de mentionner le métier, indique également:

a) la spécialité, s'il y a lieu, de celui qui possède un certificat de qualification délivré avant le 30 avril 1976, par un organisme habilité à le faire en vertu des lois du Québec;

b) la spécialité du travailleur qualifié dans les métiers d'opérateur d'équipement lourd et de tuyauteur.

7. Admissibilité à l'examen de qualification:

1) a) Est admissible à l'examen de qualification, celui qui a complété l'apprentissage conformément au présent règlement, compte tenu des crédits d'apprentissage applicables;

b) est également admissible à cet examen, celui qui démontre, au moyen de pièces justificatives, qu'il a exercé un métier ou une spécialité et a acquis une expérience en heures de travail et, s'il y a lieu, en crédits d'apprentissage applicables, au moins égale au nombre de périodes prévu à l'annexe B.

2) Celui qui est admissible à l'examen de qualification doit s'inscrire, à cette fin, à un centre de main-d'oeuvre du Québec et payer les droits fixés à la section VI.

8. Cadre de l'examen de qualification: Le métier ou la spécialité, selon le cas, constitue le cadre de l'examen de qualification.

9. Échec à l'examen: Toute personne a droit, en cas d'échec à l'examen de qualification, à une reprise à la date fixée par le ministère; l'apprentissage est alors prolongé d'autant. Un nouvel échec à la reprise entraîne, soit la prolongation de l'apprentissage en heures de travail, soit la réorientation du candidat.

10. La fraude, sous quelque forme que ce soit, entraîne la nullité de l'examen et la prolongation de l'apprentissage jusqu'à la date fixée par le ministère.

11. Exemption de l'examen de qualification: Celui qui, avant le 30 avril 1976, était détenteur d'un certificat de qualification ou d'une attestation d'expérience délivrés par un organisme habilité à le faire en vertu des lois du Québec, est exempté de l'examen de qualification. Il en est de même de celui qui est déjà détenteur d'un certificat de qualification délivré suivant les dispositions d'une entente interprovinciale sur la reconnaissance réciproque de la qualification professionnelle (sceau rouge).

11.1 Exemption de l'examen de qualification (monteur, mécanicien (vitrier)): Celui qui, avant le 15 mai 1985, était titulaire d'un certificat de qualification de monteur mécanicien (vitrier) délivré par un organisme habilité à le faire en vertu des lois du Québec, est exempté de l'examen de qualification.

Le certificat de qualification de monteur mécanicien (vitrier) permet à son titulaire, à son choix, d'obtenir soit un certificat de qualification dans le métier de charpentier-menuisier soit un certificat de qualification dans celui de ferblantier.

Cependant; le certificat de qualification de charpentier-menuisier ou de ferblantier prévu au deuxième alinéa permet à son titulaire d'accomplir uniquement les tâches suivantes:

1° les travaux de montage et d'installation de revêtement extérieur préfabriqué, des cadres de portes et de châssis, de portes, de fenêtres, de coupe-froid, de murs-rideaux, d'objets d'ornementation, de gouttières et d'autres travaux similaires, lorsque le métal ou un matériau de substitution autre que le bois fait partie intégrante et importante des matériaux utilisés pour exécuter ces travaux;

2° l'exécution des travaux prévus au paragraphe 1° comprend la pose de bases nécessaires à leur installation mais n'inclut pas les travaux préparatoires de modification du bâtiment.

L'exécution des travaux décrits au troisième alinéa comprend la manutention reliée à l'exercice de cette partie des tâches du métier

choisi lorsque cette manutention est faite dans le but de l'installation immédiate et définitive.

12. Délivrance du certificat: Le certificat de qualification est délivré à celui qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

a) réussir l'examen de qualification conformément aux normes établies;

b) être exempté de cet examen.

13. Validité du certificat de qualification et de l'attestation d'expérience: Le certificat de qualification et l'attestation d'expérience sont valides moyennant les conditions suivantes:

a) s'ils contiennent le nom, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et la signature de celui à qui ils sont délivrés;

b) s'ils mentionnent la date de délivrance et, à compter du 1^{er} juin 1976, les dates de délivrance et d'expiration;

c) s'ils mentionnent le métier et, s'il y a lieu, indiquent la spécialité des détenteurs;

d) s'ils portent, à compter du 1^{er} juin 1976, le sceau approprié.

e) si le certificat de qualification délivré à celui qui est exempté de l'examen de qualification en vertu de l'article 11.1, comporte la mention: poseur de revêtement préfabriqué», cette mention représentant les travaux énumérés au troisième alinéa de cet article.

14. Celui dont la qualification n'est ou ne peut être validée conformément au présent règlement peut, par exception, obtenir une attestation d'expérience sur l'instance du conseil d'arbitrage et dans le métier ou la spécialité que celui-ci détermine.

SECTION V

APPRENTISSAGE

15. Régime d'apprentissage:

1) L'apprentissage est obligatoire dans chaque métier.

2) L'ensemble du métier constitue le cadre de l'apprentissage.

3) La durée de l'apprentissage d'un métier est égale au nombre de périodes prévu à l'annexe B. Chacune des périodes équivaut à 2 000 heures d'apprentissage.

4) Les candidats doivent, avant d'occuper un emploi, s'inscrire comme apprenti et obtenir du ministère une carte et un carnet d'ap-

prentissage. Ils sont alors classés selon l'expérience acquise et les crédits d'apprentissage obtenus.

16. Admission à l'apprentissage:

1) L'inscription des candidats est régie par les conditions suivantes:

a) être âgé d'au moins 16 ans;

b) être titulaire du certificat de classification d'apprenti émis en vertu du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction (c. R-20, r.10).

2) Un candidat est admis à l'apprentissage d'un seul métier à la fois.

3) L'apprenti qui a suivi des cours de formation professionnelle pertinents au métier dans lequel il a été admis à l'apprentissage, obtient des crédits d'apprentissage, conformément aux barèmes établis.

4) L'apprenti ayant complété le nombre de périodes prévu à l'annexe B, est tenu de se présenter à l'examen de qualification, au plus tard un mois après la fin de l'apprentissage. Si l'apprenti ne se présente pas, il doit fournir, dans le même délai, une raison valable, sinon sa carte et son carnet d'apprentissage sont suspendus. Cette suspension est levée, aussitôt que cet apprenti se présente à l'examen.

5) L'apprenti doit, sous peine d'annulation, faire réviser son carnet d'apprentissage dans les 30 jours de la fin de chacune de ses périodes d'apprentissage.

6) À compter du 30 avril 1976, la carte et le carnet d'apprentissage du nouvel apprenti dont le nom n'est pas apparu, à ce titre, sur un rapport mensuel d'employeur produit à l'Office au cours des 2 mois complets qui suivent l'émission de ces documents, sont annulés à toutes fins que de droit.

17. Validité de la carte d'apprentissage: La carte d'apprentissage est valide moyennant les conditions suivantes:

a) si elle contient le nom, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et la signature de celui à qui elle est délivrée;

b) si elle mentionne la date de délivrance;

c) si elle mentionne le métier et le numéro du carnet d'apprentissage.

18. Validité du carnet d'apprentissage: Le carnet d'apprentissage est valide moyennant les conditions suivantes:

a) s'il contient le nom, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et la signature de celui à qui il est délivré;

b) s'il mentionne la date de délivrance et, dans le cas d'une prolongation d'apprentissage, la date fixée ou sa durée en heures de travail, selon le cas;

c) s'il mentionne le métier et la période d'apprentissage.

19. Relations employeur-apprenti:

1) L'apprenti ne peut, à ce titre, accomplir d'autres tâches que celles qui découlent de l'exercice du métier dans lequel il est admis en apprentissage.

2) L'apprenti doit exécuter, sous la surveillance immédiate d'un travailleur qualifié, les tâches qui sont siennes.

3) L'employeur doit inscrire dans le carnet d'apprentissage, le nombre d'heures effectuées par l'apprenti ainsi que les dates de début et de fin de la période d'emploi dans son établissement.

4) La proportion entre le nombre d'apprentis et celui de travailleurs qualifiés à l'emploi d'un employeur, ne doit pas être supérieure à celle qui est mentionnée à l'annexe B. Toutefois, l'employeur peut embaucher un autre apprenti, dès qu'il compte à son emploi un travailleur qualifié de plus que le nombre indiqué dans cette annexe ou tout multiple de tel nombre.

5) L'employeur peut, de plus, former des équipes de travail de manière à ce que le nombre d'apprentis sur un chantier de construction ne dépasse pas la proportion d'un apprenti par travailleur qualifié, pourvu que le paragraphe 4 soit respecté.

6) L'employeur qui emploie un seul travailleur qualifié ou celui qui est lui-même l'unique travailleur qualifié sur son chantier de construction, a droit à un apprenti.

7) Le nombre d'apprentis en dernière période d'apprentissage, ne doit pas être inférieur à 25% de l'ensemble des apprentis à l'emploi d'un employeur. Ce pourcentage est calculé à partir de 4 apprentis et, par la suite, des multiples de 4. Toutefois, dans le cas de pénurie d'apprentis de dernière période, l'employeur doit recourir, dans la même proportion, aux services d'apprentis de la période précédente.

8) L'employeur doit accorder à l'apprenti qui lui en fait la demande, un congé d'études lui permettant de suivre les cours réglementaires qui lui sont destinés.

9) L'employeur doit reprendre à son service, aussitôt les cours terminés, l'apprenti auquel il a accordé un congé d'études.

10) Les taux de salaires de l'apprenti par rapport à celui du travailleur qualifié sont les suivants:

Durée totale	Période				
	1ère	2e	3e	4e	5e
5 périodes	50%	60%	70%	85%	85%
4 périodes	50%	60%	70%	85%	—
3 périodes	60%	70%	85%	—	—
2 périodes	70%	85%	—	—	—
1 période	85%	—	—	—	—

20. Plan privé de formation professionnelle:

1) Reconnaissance: Un plan privé de formation professionnelle requiert l'approbation du ministère pour obtenir:

a) la validation de la qualification de tout salarié ou de tout artisan qui adhère à ce plan; et

b) une compensation gouvernementale pour les dépenses encourues dans l'application de ce plan.

2) Condition: Pour qu'un plan privé de formation professionnelle soit reconnu, il doit être conforme au présent règlement.

21. Inventaire continu:

1) Le ministère fournit à l'Office, la liste des personnes qui obtiennent, pour exercer un métier en vertu du présent règlement, une carte et un carnet d'apprentissage, un certificat de qualification ou une attestation d'expérience.

2) L'Office établit et maintient à jour, l'inventaire des employeurs et des salariés assujettis au Décret à l'aide des données qu'il possède et des renseignements qui lui sont transmis par les employeurs et le ministère. Il établit et maintient également à jour, l'inventaire des artisans pour lesquels il obtient des renseignements en vertu de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (L.R.Q., c. R-20).

3) Par intervalles réguliers ou à la demande du ministre, l'Office présente une analyse des données obtenues par cette prise d'inventaire continu, de façon à faire connaître, pour chaque mois et pour chacune des régions concernées, le nombre de salariés ou d'artisans ayant oeuvré dans l'industrie, le métier qu'ils ont exercé, le nombre d'heures normales ou supplémentaires qu'ils ont effectuées et le nombre d'employeurs visés. Ces analyses doivent également indiquer tout autre

renseignement nécessaire pour mieux connaître la main-d'oeuvre disponible, les conditions du marché du travail et la mobilité professionnelle et territoriale des salariés ou des artisans de l'industrie.

SECTION VI

DROITS

22. Carte et carnet d'apprentissage:

Délivrance 5 \$

Révision 2 \$

Duplicata 2 \$

23. Examen de qualification:

Examen initial 10 \$

Reprise 3 \$

24. Certificat de qualification:

Délivrance après examen nil

Délivrance sans examen 5 \$

Duplicata 2 \$

25. Attestation d'expérience:

Délivrance 2 \$

Duplicata 2 \$

SECTION VII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

26. À compter du 30 avril 1976, la carte et le carnet d'apprentissage délivrés, avant le 1^{er} février 1976, à l'apprenti dont le nom n'est jamais apparu, à ce titre, sur un rapport mensuel d'employeur produit à l'Office sont annulés à toutes fins que de droit.

27. À compter du 1^{er} janvier 1977 et annuellement, à compter de la même date par la suite, la carte et le carnet d'apprentissage de tout ap-

prenti dont le nom n'est pas apparu, à ce titre, sur un rapport mensuel d'employeur produit à l'Office pendant la période consécutive de 12 mois suivant le 31 décembre 1975 ne sont plus valides aux fins du présent règlement.

28. La carte et le carnet d'apprentissage de l'apprenti qui ont été annulés conformément au présent règlement sont remis en vigueur sans aucun préjudice pour les intéressés, si, preuves à l'appui, l'annulation des documents concernés repose sur une ou des absences par suite de maladie ou d'accident, d'activités patronales ou syndicales ou encore sur une ou des absences permettant de poursuivre l'apprentissage à l'extérieur du Québec.

SECTION VIII

DROIT D'APPEL

29. Toute personne qui se croit lésée par une décision du ministère dans la mise à exécution du présent règlement peut en appeler, par écrit, au conseil d'arbitrage dont la décision est finale.

ANNEXE A

(a.2 et 5)

DÉFINITION DES MÉTIERS

Groupe I

Le groupe I comprend le métier de charpentier-menuisier et celui de poseur de systèmes intérieurs.

1. Charpentier-menuisier: Le terme charpentier-menuisier désigne toute personne qui exécute des travaux de charpente de bois, des travaux de menuiserie, des travaux d'assemblage, d'érection et de réparation des pièces de bois ou de métal, telles que:

- a) les coffrages à béton incluant les coffrages pour empattements, murs, piliers, colonnes, poutres, dalles, escaliers, chaussées, trottoirs et bordures sur le sol et les dispositifs de rétention des coffrages;
- b) les moustiquaires, cadres de portes et de châssis, portes, fenêtres, seuils, coupe-froid, murs-rideaux et déclins de bois, d'aluminium ou autre composition;
- c) les cloisons métalliques;

- d)* les bardeaux, la tôle non soudée et non agrafée qui s'y rapporte, les tuiles de grès;
- e)* les isolants en nattes, en rouleaux ou en panneaux fixés à l'aide de clous, d'agrafes ou de colle;
- f)* les panneaux muraux;
- g)* les lattis de bois ou d'autre composition;
- h)* les colombages (tournisses) d'acier;
- i)* le clouage des coins de fer et des moulures métalliques;
- j)* les armoires, comptoirs et tablettes amovibles ou fixes incluant l'application de feuilles de plastique lamellé ou autre revêtement analogue;
- k)* le carrelage acoustique, y compris les moulures;
- l)* les allées de quilles et leurs accessoires;
- m)* les parquets incluant le ponçage et la finition;
- n)* le gazon synthétique;
- o)* la mise en place, le levage et la manutention des pièces suivantes: palplanches en acier, pieux d'étalement, moises, entretoises, étrésillons, pieux de support et étais temporaires en acier ou en bois de charpente lourd enfoncé dans le sol.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

2. Poseur de systèmes intérieurs: Le terme poseur de systèmes intérieurs désigne toute personne qui:

- a)* prépare et pose tout genre de lattis;
- b)* prépare, assemble et pose tout matériel de métal attaché ou soudé servant au montage et à l'installation de tout support métallique pour plafonds suspendus;
- c)* pose les montants (colombages) de métal pour murs ou cloisons propres à recevoir toute latte de métal, de gypse ou de composition semblable ou toute planche murale ou tout carreau de gypse;
- d)* applique des panneaux muraux de gypse ou de matériau composite sur les cloisons en colombage d'acier ou sur des fourrures de métal;
- e)* pose tout treillis métallique propre à recevoir tout genre d'enduit;
- f)* pose des carreaux acoustiques.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe II

Le groupe II comprend le métier de grutier, le métier d'opérateur de pelles mécaniques, le métier d'opérateur d'équipement lourd et le métier de mécanicien de machines lourdes.

Le métier d'opérateur d'équipement lourd comprend 4 spécialités: la spécialité d'opérateur de tracteurs, la spécialité d'opérateur de niveleuses, la spécialité d'opérateur d'épanduses, la spécialité d'opérateur de rouleaux.

3. Grutier: Toute personne qui:

a) opère des grues de tout genre, telles que grues polycônes, pylônes, suspendues, à chevalement, automotrices sur locomotives ou camion sur roues ou chenilles avec attachements hydrauliques, électriques, mécaniques et électro-mécaniques;

b) opère des ponts roulants, des machines à trépan, sonnettes et grues équipées de sonnettes pour l'enfoncement des palplanches et des pilotis en ciment, en tubes ou autres.

Le grutier opère aussi ces machines lorsqu'elles fonctionnent à l'électricité.

4. Opérateur de pelles mécaniques: Toute personne qui opère tout genre de pelles mécaniques, rétrocaveuses, grues équipées d'une benne preneuse ou traînante, excavateurs à bras-robot et tout autre équipement d'excavation analogue monté sur roues ou sur chenilles, fixe ou mobile.

L'opérateur de pelles mécaniques opère aussi ces machines lorsqu'elles fonctionnent à l'électricité.

5. Opérateur d'équipement lourd: Toute personne qui opère des machines comprises dans l'une ou l'autre des spécialités suivantes:

1) La spécialité d'opérateur de tracteurs: Relève de la spécialité d'opérateur de tracteurs, l'opération des tracteurs sur roues ou chenilles avec flèches, godets ou attachements, des rétrocaveuses «pépine», des brise-béton, des boutoirs, des décapeuses, des chargeuses frontales en butte, des trancheuses, des tracteurs à grue latérale ou en bout et des tracteurs sur roues montés d'un excavateur ou d'une fourchette.

2) La spécialité d'opérateur de niveleuses: Relève de la spécialité d'opérateur de niveleuses, l'opération de niveleuses.

3) La spécialité d'opérateur d'épanduses: Relève de la spécialité d'opérateur d'épanduses, l'opération des profileuses-épanduses et des épanduses d'asphalte ou de béton.

4) La spécialité d'opérateur de rouleaux: Relève de la spécialité d'opérateur de rouleaux, l'opération des rouleaux-compresseurs et des compacteurs non manuels.

Les opérateurs de machine dans les 4 spécialités ci-dessus mentionnées opèrent aussi les machines lorsqu'elles fonctionnent à l'électricité.

6. Mécanicien de machines lourdes: Toute personne qui fait l'entretien et la réparation de grues, de pelles mécaniques, de niveleuses, d'épanduses, de rouleaux, de tracteurs, de camions hors route de même que de tout autre équipement ou machinerie de construction motorisés, fixes ou mobiles, servant à des fins de terrassement, de manutention ou d'excavation.

Cependant ne relèvent pas de l'exercice du métier les travaux suivants: la réparation des moteurs à air comprimé et des outils pneumatiques tels que les marteaux, les foreuses, les burins et les alésoirs, la pose et la réparation des pneus, l'installation des courroies, des essuie-glaces et des phares, le graissage et le débosselage.

Groupe III

Le groupe III comprend le métier de monteur d'acier de structure, le métier de chaudronnier, le métier de serrurier de bâtiment et le métier de ferrailleur.

7. Monteur d'acier de structure: Le terme «monteur d'acier de structure» désigne toute personne qui fait, à l'exclusion des travaux exécutés en regard de la construction ou de l'entretien des lignes de transmission ou de distribution électrique:

a) le montage et l'assemblage de tous les éléments en fer et en acier qui entrent dans la construction:

- i. des immeubles, y compris les cloisons, les toitures préfabriquées, les sections murales comprenant les fenêtres en métal;
- ii. des bâtiments entièrement préfabriqués;
- iii. des ponts, des viaducs, des métros, des tunnels;
- iv. des antennes de postes émetteurs de radio et de télévision;
- v. des monte-charge, des déchargeurs de wagons, des grues, de transporteurs, des déchargeurs de minerai;
- vi. des portes d'écluse, des portes amont;
- vii. de l'équipement de réglage hydraulique;
- viii. des tours, des silos et trémies à charbon, à pierre, à coke, à sable et à minerai;
- ix. des couloirs et trémies à cendre;

b) le montage des éléments de charpente en béton (panneaux muraux et dalles de planchers ou de plafonds) lorsqu'on utilise de l'équipement mécanique;

c) le montage et la construction des tuyaux de cheminée assemblée par section ou autrement, de même que tout prolongement et toute réparation de tels tuyaux;

d) le déchargement, le levage et la mise en place de chaudières complètes, de réservoirs à vapeur et d'éléments assemblés de chaudières à tubes d'eau et de machinerie dans leur position approximative;

e) le découpage au chalumeau, la soudure, le rivetage, le gréage, l'échafaudage, le montage de la charpente, le montage et le démontage de charpente temporaire ou d'étalement se rapportant à l'un ou l'autre des travaux ci-dessus décrits.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la maintenance reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

B. Chaudronnier: Le terme «chaudronnier» désigne toute personne qui fait les opérations se rapportant à la construction de générateurs de vapeur, de chaudières ou de réservoirs et comprenant:

a) tout travail de montage, de démontage, d'assemblage et de démolition de chaudières, ainsi que le montage d'acier s'y rapportant;

b) la mise en place de l'équipement sur des bases ou supports;

c) la pose et le roulage des tubes;

d) la pose de toute partie sous pression ou non, à l'exception du déchargement, du levage ou de la mise en place de chaudières portatives, de réservoirs à vapeur et d'éléments assemblés de chaudières tubulaires;

e) tout travail se rapportant aux raccords en Y, aux réservoirs de fumée, aux cheminées, aux colonnes d'air, aux flotteurs, aux chauffe-eau et aux réchauds, aux fumivores, aux réservoirs de toutes sortes, ainsi qu'aux travaux en fer laminé en rapport avec ceux-ci;

f) le montage et la construction de purgeoirs, de génératrices à gaz, de cuves de brasseries, de colonnes d'alimentation, d'embranchements et de gazomètres ainsi que le déchargement, le levage et la mise en place de l'équipement ou des pièces se rapportant aux dispositifs ci-dessus décrits;

g) tout travail de découpage au chalumeau, d'ébardage, de mâtage, de rivetage, de soudure et d'appareillage se rapportant aux opérations ci-dessus décrites.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la maintenance reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

9. Serrurier de bâtiment: Le terme serrurier de bâtiment désigne toute personne qui fait au moyen de machines, d'outils ou de soudure, le tracé, la coupe, la préparation et l'assemblage de toute pièce de métal pour la fabrication d'articles tels que les escaliers intérieurs et extérieurs, les garde-corps, les clôtures à l'exclusion des clôtures en fil de fer, les barrières, les châssis, les marquises, les trappes de cave et d'inspection, les grillages de tout genre, les chutes à charbon, les portes de voûte, les portes coupe-feu, les cloisons, les appareils de sauvetage ou tout travail de même nature; l'installation ou le montage de tels articles.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la maintenance reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

10. Ferrailleur: Le terme ferrailleur désigne toute personne qui coupe, plie, cintre, attache, pose et assemble les tiges et treillis métalliques avec du fil de fer, des attaches ou par des procédés de soudage, dans la construction des coffrages, colonnes, poutres, dalles ou autres ouvrages analogues pour renforcer le béton.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la maintenance reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe IV

Le groupe IV comprend le métier de ferblantier et le métier de couvreur.

11. Ferblantier: Le terme «ferblantier» désigne toute personne qui travaille la tôle d'une épaisseur maximale de 10 jauges (fer, cuivre, aluminium, acier inoxydable, et autre matière similaire) et, notamment:

a) trace, fabrique et pose, sur les chantiers de construction, toutes sortes d'objets en métal en feuilles;

b) fait le montage et la réparation de systèmes de ventilation, de climatisation, de chauffage à air chaud et de tout système pour l'évacuation de matières diverses, telles que copeaux, vapeurs, fumées ou poussières, pose les isolants intérieurs en rapport avec ces systèmes et met en place des appareils préfabriqués;

c) fait tout autre travail analogue tel que le revêtement métallique de lanterneaux, de corniches, de coupe-feu et de solins; l'installation de gouttières et d'autres objets métalliques préfabriqués, tels que tablettes, casiers, cloisons, revêtements muraux, écrans, plafonds.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la maintenance reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

12. Couvreur: Le terme couvreur désigne toute personne qui applique et pose sur les couvertures, des compositions d'asphalte, de gravier, de papier bardeau, de tuiles de grès ou d'autres produits similaires. Le travail comprend également la réparation et l'isolation de telles couvertures, y compris le coupe-vapeur, les membranes de toitures rapportées, les membranes d'imperméabilisation, ainsi que la pose de la tôle non soudée et non agrafée.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la maintenance reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe V

Le groupe V comprend le métier de peintre, le métier de poseur de revêtements souples et le métier de calorifugeur.

13. Peintre: Le terme «peintre» désigne toute personne qui exécute:

a) les travaux de préparation et de conditionnement des surfaces à l'intérieur et à l'extérieur de toute construction et leur revêtement d'une ou plusieurs couches de composés filmogènes en vue d'en assurer la protection et l'embellissement.

Le terme «composé filmogène» désigne toute substance liquide ou gommeuse, naturelle ou synthétique, transparente, semi-transparente, opaque ou colorée, qui a pour propriété de former un film protecteur continu sur les surfaces;

b) les travaux de revêtement de surface murale au moyen de papier tenture ou de tout autre matériau similaire, naturel ou synthétique, pré-encollé ou collé;

c) les autres travaux comportant la pose de renforts, de coins de fer et d'accessoires, ainsi que le remplissage des joints de planches murales.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la maintenance reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

14. Poseur de revêtements souples: Le terme poseur de revêtements souples désigne toute personne qui pose:

- a) les revêtements souples en vinyle, asphalte, caoutchouc, liège, linoléum ou tout autre matériau collé mais non cloué;
- b) des moquettes, des tapis et sous-tapis, à l'exclusion de tuiles acoustiques appliquées sur les murs et plafonds.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la maintenance reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

15. Calorifugeur: Le terme calorifugeur désigne toute personne qui exécute, soit par aspersion ou toute autre méthode conventionnelle, les travaux d'isolation thermique suivants:

- a) i. isolation thermique de tout système de tuyauterie nouveau ou existant, qu'il s'agisse d'installation, de réparation ou de rénovation de tels systèmes, y compris l'application de tous les finis protecteurs;
- ii. tuyauterie servant au transport d'un fluide quelconque. (eau chaude, eau froide, vapeur, gaz, huile, essence, ammoniacque, etc...);
- iii. tuyauterie et conduit pour la climatisation, la ventilation ou la réfrigération;
- b) isolation thermique de calorifères, de fournaies, de chaudières, de réservoirs et de tout autre appareil similaire, à l'exclusion du montage en briques des parois de chaudières.

Le calorifugeur peut également poser des isolants rigides ou semi-rigides.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la maintenance reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe VI

Le groupe VI comprend le métier de plâtrier, le métier de cimentier-applicateur, le métier de briqueteur-maçon et le métier de carreleur.

16. Plâtrier: Le terme «plâtrier» désigne toute personne qui:

- a) pose à la truelle ou à la machine des enduits calcaires, tels que plâtre, célanité, mortier, ciment, composition métallique, stuc ou autres succédanés;
- b) fixe les moulures d'arrêt des coins métalliques (chanfreins) ou autres, et les accessoires reliés à ces travaux;
- c) fait le tirage et le remplissage des joints de planches murales de gypse;

d) exécute les travaux de moulure de plâtre et fait le coulage et la pose des ornements.

17. Cimentier-applicateur: Le terme cimentier-applicateur désigne toute personne qui:

a) prépare et finit les surfaces de ciment sur les planchers, les murs, les trottoirs et les pavages;

b) fait les revêtements unis ou l'ornementation en ciment;

c) applique les durcisseurs et les scellants ou fait tout autre revêtement de nature semblable sur les planchers, les trottoirs, les pavages et autres travaux de routes à l'intérieur des tunnels;

d) fait l'application et la finition d'imperméabilisation métallique, y compris la couche préservatrice et l'installation de membranes d'imperméabilisation.

Le travail sur les murs faisant suite au travail de parquets se limite, pour le cimentier-applicateur, à la hauteur de la plinthe.

18. Briqueteur-maçon: Le terme briqueteur-maçon désigne toute personne qui fait:

a) la taille, le sciage, la pose avec du mortier, du ciment ou autre adhésif quelconque, ainsi que le tirage des joints des pièces de maçonnerie suivantes:

i. briques, pierres naturelles ou artificielles;

ii. briques acides, briques à feu, de plastic, de ciment ou de tout autre matériau réfractaire posé à la main ou par méthode pneumatique ou mécanique;

iii. carreaux de matériaux réfractaires;

iv. terres cuites (terra-cotta);

v. béton architectural préfabriqué;

vi. blocs de gypse, de béton ou de verre, blocs de matériaux composites, blocs d'agrégats légers pour murs ou cloisons;

b) la pose et la soudure des dispositifs d'ancrage, ainsi que la pose des isolants rigides à l'intérieur des murs et des cavités de maçonnerie.

19. Carreleur: Le terme carreleur désigne toute personne qui:

a) taille et pose le marbre, le granit, le granito préfabriqué, l'ardoise, les carreaux céramiques vitrifiés ou émaillés, et autres matériaux similaires ou de substitution;

b) installe des bandes, des lattes et des ancrages métalliques et divers mélanges granitiques;

c) pose la base nécessaire aux ouvrages cités ci-dessus;

d) polit à la main ou à la machine, à sec ou par voie humide, toute surface de granit, marbre ou tout autre matériau de même nature, et fait la cimentation et le masticage des interstices.

Groupe VII

Le groupe VII comprend le métier de mécanicien de chantier.

20. Mécanicien de chantier: Le terme mécanicien de chantier désigne toute personne qui:

a) fait l'installation, la réparation, le réglage, le montage, le démontage et la manutention de la machinerie, y compris celle se rapportant aux allées de quilles; de convoyeurs et d'équipements installés de façon permanente; de portes automatiques et accessoires; de planchers ajustables pour recevoir la machinerie;

b) fabrique des gabarits pour cette machinerie et ces équipements.

Groupe VIII

Le groupe VIII comprend le métier d'électricien.

21. Électricien: Le terme électricien désigne toute personne qui fait des travaux de construction, de réfection, de modification, de réparation et d'entretien d'installations électriques pour fins d'éclairage, de chauffage et de force motrice, y compris dans tous les cas les fils, câbles, conduits, accessoires, dispositifs et appareils électriques formant partie de l'installation elle-même et y étant reliés au raccordement de l'installation au réseau du service public ou du service municipal l'alimentant, lequel point de raccordement est au mur de l'édifice ou de la bâtisse le plus rapproché de la ligne du service public.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe IX

Le groupe IX comprend le métier de tuyauteur.

22. Tuyauteur: Le terme tuyauteur désigne toute personne qui fait, dans une bâtisse ou construction, à l'exclusion des travaux d'aqueducs et d'égouts et leurs embranchements, les travaux d'installation, de réfection, de modification, de réparation ou d'entretien des systèmes compris dans l'une ou l'autre des spécialités suivantes:

1) Spécialité du plombier: Relèvent de la spécialité du plombier:
a) les systèmes de plomberie, à savoir:

i. la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages nécessaires à l'alimentation en fluides de ces systèmes;

ii. la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages utilisés pour le drainage, l'égouttement et l'arrière ventilation des siphons dans ces systèmes;

b) la tuyauterie, les appareils et accessoires utilisés dans les installations telles que raffineries d'huile, pompes à gazoline, lignes d'air, pipe-lines et arrosage.

2) Spécialité du mécanicien en protection-incendie: Relèvent de la spécialité du mécanicien en protection-incendie, les systèmes de giclement automatique comprenant la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages utilisés pour prévenir et combattre les incendies.

3) Spécialité du poseur d'appareils de chauffage: Relèvent de la spécialité du poseur d'appareils de chauffage:

a) les systèmes de chauffage et de combustion comprenant la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages nécessaires à la distribution des fluides et/ou à la production de la force motrice ou de la chaleur par ces systèmes;

b) la tuyauterie, les appareils et accessoires utilisés dans les installations telles que raffineries d'huile, pompes à gazoline, lignes d'air, pipe-lines et arrosage.

4) Spécialité de frigoriste: Relèvent de la spécialité de frigoriste, les systèmes de réfrigération d'une capacité d'au moins 1/4 cv comprenant la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages nécessaires à la distribution des fluides et à la production du froid par ces systèmes.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la maintenance reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe X

Le groupe X comprend le métier de mécanicien d'ascenseur.

23. Mécanicien d'ascenseur: Le terme «mécanicien d'ascenseur» désigne toute personne qui fait l'installation, la réfection, la modification, la réparation et l'entretien d'un système de déplacement mécanisé, composé d'appareils, d'accessoires et autres appareillages, tels que les ascenseurs, monte-charge, escalators, échafauds volants, monte-pente, monte-plats, plateaux amovibles sur scènes de théâtre, trottoirs mouvants et autres appareils similaires généralement utilisés

ou utilisables, pour le transport de personnes, d'objets ou de matériaux.

L'installation d'un système de déplacement mécanisé comprend de plus le raccordement électrique des appareils, des accessoires à partir de la boîte de débranchement du conduit principal (main line disconnection switch). L'installation comprend également l'opération d'un système temporaire ou non terminé, ainsi que l'opération d'un système terminé lorsque celui-ci est utilisé, à la demande de l'employeur en construction, pour le déplacement de ses salariés et de ses matériaux.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la maintenance reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

ANNEXE B
(a.7, 15, 16 et 19)

Groupes	Métiers	Période(s) d'apprentissage	Proportion d'apprenti par travailleur(s) qualifié(s)	
			Apprenti(s)	Travail- leurs(s) qualifié(s)
I	1. Charpentier-menuisier	3	1	5
	2. Poseur de systèmes intérieurs	3	1	5
II	3. Grutier	1	1	1
	4. Opérateur de pelles mécaniques	1	1	1
	5. Opérateur d'équipement lourd	1	1	2
	6. Mécanicien de machines lourdes	3	1	1
III	7. Monteur d'acier de structure	2	1	5
	8. Chaudronnier	3	1	5
	9. Serrurier de bâtiment	2	1	5
	10. Ferrailleur	1	1	5
IV	11. Ferblantier	3	1	2
	12. Couvreur	1	1	4
V	13. Peintre	3	1	5
	14. Poseur de revêtements souples	1	1	2
VI	15. Calorifugeur	3	1	5
	16. Plâtrier	3	1	5
	17. Cimentier-applicateur	2	1	5
VII	18. Briqueteur-maçon	3	1	5
	19. Carreleur	3	1	5
VIII	20. Mécanicien de chantier	3	1	5
IX*	21. Électricien	4	1	2
	22. Tuyauteur	4	1	2
X	23. Mécanicien d'ascenseur	5	1	1
	* La proportion applicable à la spécialité de mécanicien en protection-incendie est		1	1

A.C. 1551-76, (1976) 108 G.O. II, 2933
A.C. 1968-78, (1978) 110 G.O. II, 3603
D. 1322-80, (1980) 112 G.O. II, 2535
D. 4004-80, (1981) 113 G.O. II, 369
D. 799-85, (1985) 117 G.O. II, 2524
D. 1236-85, (1985) 117 G.O. II, 3488