

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

SOU MIS CONJOINTEMENT PAR

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

Le 8 août 1984

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
1. INTRODUCTION.....	1
2. CONTEXTE HISTORIQUE.....	4
3. LA SITUATION ACTUELLE ET L'IMPORTANCE DE LA PARTICIPATION INUIT À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION.....	7
4. DROITS ET OBLIGATIONS ÉTABLIS EN FAVEUR DES INUIT PAR LA CONVENTION DE LA BAIE JAMES ET DU NORD QUÉBÉCOIS.....	10
5. PROBLÈMES PRÉCIS AFFECTANT LES INUIT EN REGARD DE LA QUALIFICATION DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION.....	14
6. LOIS ET RÈGLEMENTS DU QUÉBEC AFFECTANT L'EMPLOI DES INUIT DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION.....	16
6.1 Conditions de travail des salariés dans l'industrie de la construction....	16
6.2 Affiliation syndicale obligatoire pour les salariés de la construction...	17
6.3 Exigence des certificats de classification.....	18
6.4 Priorité d'embauche et de placement....	20
6.5 Disponibilité des travailleurs pour l'embauche et le placement.....	22
6.6 Certificats de qualification, attestations d'expérience et cartes d'apprentissage.....	23
6.7 Conditions d'admissibilité à l'apprentissage.....	25
6.8 Difficultés posées par le système actuel d'apprentissage.....	25
6.9 Le régime actuel de ratios apprentis/ travailleurs qualifiés.....	28
6.10 Définition des Corps de Métiers.....	29
6.11 Mesures recommandées.....	30
7. DÉMARCHES ENTREPRISES.....	33
8. RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS GÉNÉRALES....	35

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 55e parallèle.

L'Administration régionale Kativik (ARK) organisme supra-municipal, s'est vu reconnaître différentes responsabilités en ce qui a trait à la main-d'oeuvre, la formation et l'emploi dans la région Kativik. La Commission Scolaire Kativik (CSK) doit fournir à la population du territoire les services d'éducation et de formation professionnelles. La Société Makivik joue un double rôle à titre de représentante des Inuit du Québec nordique ainsi que d'agent économique. Au nombre de ses activités économiques, Makivik compte deux filiales actives dans le domaine de la construction: les Constructeurs Kigiak Inc. et les Services d'entretien Sanak Inc.

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.

Dans le cas du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction, les interventions devraient viser les objectifs suivants:

- reconnaître à la région Kativik, le statut d'une région distincte au terme de la présente réglementation;
- assouplir les procédures d'émission de certificats de classification;
- modifier, pour le Nord, les critères de renouvellement des certificats classe A et apprenti;
- préciser les critères rattachés au certificat spécial émis en vertu de l'article 36;
- assurer aux détenteurs du certificat spécial l'obtention d'un certificat régulier;
- modifier les modalités de recensement des salariés;
- modifier l'article 38 de façon à protéger la priorité d'emploi des Autochtones.

Dans le cas du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction, il faudra veiller à aider et à accélérer la qualification de la main-d'oeuvre inuit en s'attachant plus particulièrement à:

- modifier les modalités régissant l'annulation et la suspension des cartes et carnets d'apprentis en relation avec l'achèvement de l'apprentissage, l'obligation de travailler durant l'année et la révision du carnet;
- continuer d'appuyer et de multiplier les interventions dans le domaine de la formation et de la qualification de la main-d'oeuvre de la région;

- modifier les ratios apprentis-compagnons définis au règlement;
- poursuivre et intensifier les efforts visant l'établissement de nouveaux critères d'évaluation de la qualification des salariés spécialisés;
- mettre en application un régime particulier d'apprentissage-qualification propre au contexte de l'industrie nordique et aux caractéristiques socio-culturelles de la population;
- définir une classe particulière de métier regroupant l'ensemble des diverses tâches accomplies dans l'entretien général des bâtiments.

Quant au Décret de la construction, le moratoire permettra aux syndicats de:

- définir les services qu'ils offriront aux Inuit;
- et de préciser les modalités permettant aux Inuit d'accéder graduellement au monde syndical.

2. CONTEXTE HISTORIQUE

De peuple nomade vivant dans des abris temporaires, les Inuit sont devenus un peuple sédentaire, établi dans quatorze collectivités côtières du Nord québécois. Celles-ci ne furent cependant érigées qu'au cours des deux dernières décennies. En fait, ce n'est que vers 1965 que le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) a mis sur pied un programme intensif de

logement. Par la suite, les services de logement et autres s'améliorèrent, mais non sans difficultés. Plus tard, la perspective du transfert d'attributions du Canada au Québec entraîne le déclin de ces services.

Cependant, au cours de la première période, les Inuit participèrent activement à l'érection de leurs collectivités, et notamment à la construction de leurs maisons. Il n'existait alors pas vraiment d'industrie de la construction dans le Nord. Les ministères provinciaux et fédéraux exécutaient eux-mêmes les travaux en faisant largement appel à la main-d'oeuvre locale. Les ouvriers acquéraient, en dehors du territoire, une formation de base dans les principaux métiers de la construction tels que la manoeuvre de machines lourdes, la menuiserie et l'électricité.

Plus ils acquéraient d'expérience dans les divers métiers, plus les ouvriers inuit s'intéressaient et participaient à la construction de leurs villages. En fait, pendant les dernières années de l'application du programme fédéral de logement, ce sont eux qui exécutèrent et supervisèrent une grande partie des travaux avec l'aide de travailleurs recrutés à l'extérieur du territoire qui agissaient comme personnel de ressource. Les ouvriers locaux s'étaient déjà bien familiarisés avec le type de maisons préfabriquées que l'on construisait alors.

En même temps que la signature de la Convention de la Baie James et du Nord québécois (la Convention) et les transferts au Québec de responsabilités accrues en regard du logement et de l'administration d'autres services dans les collectivités inuit, des changements majeurs prirent place dans les activités de construction. On modifia notamment

le type de maisons et d'immeubles construits, on introduisit des techniques modernes de construction et des normes plus rigoureuses de supervision, on adopta le processus d'attribution de contrats selon la soumission la plus basse. Par ailleurs, on entreprit d'appliquer étroitement sur le territoire les lois et règlements en vigueur.

Certes, tout cela améliora les conditions de logement dans le Nord; mais la stricte application des lois et règlements sans en examiner l'opportunité et les effets dans nos régions nordiques se répercuta gravement sur l'emploi des Inuit, et par conséquent, aggrava davantage les tristes conditions socio-économiques. Par ailleurs, on se soucia peu d'évaluer les effets d'une telle application des règlements en rapport avec l'esprit de la Convention.

Il est vrai que certains domaines d'activités ont fait l'objet d'efforts positifs. La formation et la qualification des Inuit dans les métiers de la construction, par exemple, commencent à susciter de plus amples consultations sur une base officielle. Pourtant, en dépit de ces efforts sincères, la procédure n'est souvent suivie que par bribes et sans coordination. Les dispositions favorisant l'embauche de travailleurs inuit de la construction n'ont pas été suffisamment reliées à l'élaboration de programmes visant la formation et la qualification.

3. LA SITUATION ACTUELLE ET L'IMPORTANCE DE LA PARTICIPATION INUIT À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION.

- Le territoire

Le territoire de la région Kativik est délimité par la Convention comme étant le territoire situé au nord du 55e parallèle et il couvre une superficie d'environ le tiers de l'ensemble de la province. Treize collectivités sont réparties sur les côtes de ce territoire à environ 100 km l'une de l'autre. Le transport aérien est le seul moyen de communication entre les collectivités, dont la plus éloignée se situe à plus de 1800 km de Montréal.

- Le climat

Les travaux de construction sont saisonniers et de plus courte durée que dans le sud de la province. Par conséquent, les Inuit accumulent peu d'heures de travail, de sorte que les périodes d'apprentissage sont indûment prolongées.

- La population

La grande majorité de la population du territoire est constituée d'Inuit, soit environ 4900 sur une population totale de 5500 personnes. La population allochtone est surtout constituée de travailleurs spécialisés, résidant temporairement dans le Nord.

- Le mode de vie

La culture et le mode de vie des Inuit sont liés à la nature et à l'environnement. Les Inuit, on le sait, n'assurent pas leur subsistance en pratiquant une occupation exclusive (exercice d'un métier), mais par un ensemble d'activités (chasse, pêche, piégeage).

- La langue

Les Inuit parlent l'inuktituut; en général, leur maîtrise de l'anglais et surtout du français comme langues secondes demeure relative. Cela entraîne de nombreuses difficultés pour tout ce qui a trait à la formation (cours, examen, etc.) et à l'application des normes (réglementation, lecture des plans, etc.).

- Main-d'oeuvre qualifiée

Un rapport préparé en 1983 par le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu¹ cite les statistiques suivantes:

"...En 1981, l'Office de la Construction du Québec dénombre pour la province 53,972 compagnons et 12,326 apprentis dans le secteur de la construction, soit 66,298 salariés assujettis à notre réglementation (Annexe II). De ce nombre, les chiffres indiquent pour la région de la Baie-James, 13 compagnons et 2 apprentis domiciliés dans cette région, sans préciser si ce sont des autochtones."

1. Deshaies, Yvon, L'apprentissage et la Qualification professionnelle de la main-d'oeuvre autochtone sur les territoires couverts par la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, MMSR, 26 mai 1983, 24 pages.

Après vingt ans de changements, le Nord est témoin d'activités croissantes, les projets de construction s'y multiplient, et pourtant, les Inuit y trouvent de moins en moins d'emplois. Le taux excessif de chômage combiné aux attentes qu'ont fait naître les contacts plus fréquents avec le Sud se traduisent par un sentiment de profonde frustration chez les Inuit.

L'emploi dans le bâtiment est l'une des principales solutions à ce problème. En effet, il représente un complément pratique aux activités traditionnelles de chasse, de pêche et de piégeage. De plus, dans l'industrie de la construction, le manque d'instruction formelle ne constitue pas un blocage certain à l'emploi.

Les collectivités nordiques anticipent une vague de prospérité relative dans les activités de construction au cours des cinq prochaines années et par la suite. On met présentement sur pied des programmes visant à accélérer la construction de logements, d'écoles et de pistes d'atterrissage en raison du besoin pressant de tels services dans le Nord. Ainsi, les hommes de métiers sont particulièrement en demande. Les Inuit ne doivent pas perdre cette occasion vitale d'acquérir des techniques ou de parfaire leurs connaissances à titre d'ouvriers et d'entrepreneurs du bâtiment. L'attribution de contrats et d'emplois dans les localités pourra constituer un élément important de la relance économique dans tout le Québec nordique.

Sans compter qu'ils forment la majorité de la population de la région, deux raisons expliquent le droit des Inuit à participer activement aux activités de

construction. Tout d'abord, ce sont les efforts déterminés de Makivik, de l'Administration régionale Kativik et de la Commission scolaire Kativik qui ont donné lieu aux programmes de construction accélérée de logements et d'écoles ainsi qu'au programme d'amélioration des pistes d'atterrissage. Il serait donc fort injuste que les sociétés, coopératives et travailleurs inuit ne puissent être les principaux bénéficiaires de cette hausse dans l'activité économique. Ensuite, non seulement la Convention prévoit-elle expressément l'attribution d'emplois et de contrats aux Inuit dans le domaine de la construction, mais elle leur confère "priorité" à cet égard.

Qui plus est, les collectivités nordiques requièrent la formation d'une main-d'oeuvre locale pouvant assumer l'entretien des immeubles, résidences et équipements dont elles sont dotées. On doit aussi abaisser le coût de l'entretien et de la construction dans le Nord; cela ne risque pas de se produire si les entrepreneurs continuent de se fier à une main-d'oeuvre "importée". Enfin, le coût social du chômage est incalculable: il faut passer immédiatement à l'action et créer pour les Inuit des occasions d'emploi dans la construction.

4. DROITS ET OBLIGATIONS ÉTABLIS EN FAVEUR DES INUIT PAR LA CONVENTION DE LA BAIE JAMES ET DU NORD QUÉBÉCOIS

Selon le chapitre 29 de la Convention, virtuellement tous les aspects de l'activité économique, y compris la construction, sur le territoire situé au nord du 55e parallèle doivent faire l'objet d'une expansion plus poussée. L'article 29.0.1 prévoit clairement l'établissement de nouveaux programmes:

"Le présent chapitre prévoit en faveur des Inuit du Québec l'établissement d'une série de programmes de développement économique des autochtones qui sont appliqués conformément aux droits, obligations et conditions définis dans le présent chapitre." (Nous soulignons)

Sauf une exception majeure¹, aucun programme n'a été créé en vue de mettre le chapitre 29 en application, et le gouvernement du Québec n'a proposé à l'Assemblée nationale aucune loi permettant de mettre en vigueur les dispositions de ce chapitre.

Pourtant, l'article 29.0.44 de la Convention prévoit expressément l'adoption de lois mettant en vigueur les nouveaux programmes et les droits et obligations visés au chapitre 29:

...
Les lois adoptées pour mettre en vigueur les dispositions du présent chapitre peuvent être modifiées en tout temps par l'Assemblée nationale du Québec, pour les matières relevant de la compétence provinciale et par le Parlement pour les matières relevant de la compétence fédérale." (Nous soulignons)

Ce renvoi à l'adoption de nouvelles lois est renforcé par l'obligation générale de recommander une législation appropriée dès la signature de la Convention. En effet, l'article 2.5 de la Convention stipule en partie que:

1. Le programme d'aide aux chasseurs inuit fut mis en application par l'adoption du projet de loi 83, le 16 décembre 1982.

"Dès la signature de la Convention, le Canada et le Québec doivent recommander respectivement au Parlement et à l'Assemblée nationale du Québec une législation appropriée pour approuver la Convention, la mettre en vigueur et la déclarer valide, et pour protéger, sauvegarder et maintenir les droits et obligations énoncés dans la Convention. (Nous soulignons)

En 1976, l'Assemblée nationale du Québec adopta la Loi approuvant la Convention de la Baie James et du Nord québécois¹ qui approuve la Convention, la met en vigueur et la déclare valide. Jusqu'à maintenant, aucune autre loi ne fut cependant sanctionnée pour "protéger, sauvegarder et maintenir" nombre de droits et obligations énoncés au chapitre 29.

On compte notamment parmi les droits et obligations stipulés au chapitre 29 de la Convention:

- 1) Le droit des Inuit à des programmes de formation et à des installations appropriés (articles 29.0.25 et 29.0.27 a));
- 2) Le droit à la priorité pour les emplois et les contrats (articles 29.0.31 et 29.0.32);
- 3) Le droit à un examen approfondi des programmes de développement socio-économique applicables sur le territoire (articles 29.0.33 et 29.0.34);

1. Voir L.R.Q., ch. C-67.

- 4) Le droit, pour les entrepreneurs inuit, à des conseils techniques et professionnels et à de l'aide financière (article 29.0.39);
- 5) L'obligation de la part du Québec et du Canada "d'interpréter les exigences pour les diverses catégories de postes afin que les Inuit capables de remplir ces postes soient jugés admissibles (article 29.0.31 a) i));
- 6) L'obligation, de la part du Québec et du Canada, d'aider les candidats inuit unilingues qui terminent les cours de formation afin qu'ils subissent les examens en inuktituut ou avec l'aide d'un traducteur ou d'un interprète (article 29.0.26).

Qui plus est, l'intention de donner aux droits et obligations prévus à la Convention prépondérance sur toute autre législation fédérale et provinciale est expressément stipulée dans la Convention elle-même ainsi que dans la Loi approuvant la Convention de la Baie James et du Nord québécois.¹

1. Voir les articles 2.5 et 2.17 de la Convention ainsi que les articles 2 2) et 6 de la Loi approuvant la Convention de la Baie James et du Nord québécois, S.R.Q., c. C-67.

5. PROBLEMES PRÉCIS AFFECTANT LES INUIT EN REGARD DE LA QUALIFICATION DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

En dépit des dispositions donnant priorité à la main-d'oeuvre locale¹, les employeurs provenant de l'extérieur ne sont guère intéressés à former une main-d'oeuvre locale. Les contrats étant attribués à la soumission la plus basse, les entrepreneurs découvrirent bientôt qu'ils devaient recourir à une main-d'oeuvre expérimentée provenant de l'extérieur du territoire s'ils voulaient remplir les conditions des contrats obtenus. Ceci s'explique du fait que les contrats gouvernementaux ne prévoient pas les coûts additionnels qu'entraîne la formation sur le tas de travailleurs locaux.

Bien plus, si les entrepreneurs souhaitent embaucher des travailleurs locaux ou sont tenus de le faire, ils continuent d'engager des Inuit en attribuant des "sous-traitances" aux municipalités parce que les Inuit ne détiennent pas les cartes de classification et documents syndicaux requis pour travailler en toute légalité. Cependant, lorsqu'ils sont engagés de cette façon, les Inuit ne peuvent pas toujours accumuler les heures passées à l'exercice de leur métier en vue d'obtenir la qualification requise.

Cette question des cartes et documents de classification pose un problème tout particulier aux Services d'entretien Sanak Inc. Lorsque cette société

1. En 1981 et 1982, les contrats de la Société d'Habitation du Québec accordaient une sorte de priorité à l'embauche des Inuit.

entreprit d'exécuter tous les travaux d'entretien du ministère des Travaux publics et de l'Approvisionnement (M.T.P.A.), elle s'imposa comme politique de conserver toute la main-d'oeuvre autochtone au service du M.T.P.A. dans le Nord québécois. Tant que ce ministère procédait lui-même à ses travaux d'entretien, ni lui ni ses employés n'étaient soumis aux règlements gouvernant l'industrie de la construction. Maintenant que le travail est exécuté par une tierce partie, l'entrepreneur doit adhérer à ces règlements. Or, les employés autochtones ne possèdent pas les cartes et documents exigés, bien qu'ils remplissent évidemment leur fonction avec compétence.

Par ailleurs, des installations de formation professionnelle furent établies au Lac Hélène¹; c'était là une première tentative en vue de former les Inuit de façon qu'ils puissent obtenir la qualification requise par l'industrie de la construction. Toutefois, le genre de formation théorique dispensé au lac Hélène n'a pas été suffisamment lié à l'expérience sur le chantier. Et ici encore, les difficultés que pose l'obtention des certificats, même à ceux qui ont reçu une formation, ont entraîné beaucoup de découragement.

Lorsqu'ils cherchent de l'emploi dans l'industrie de la construction, les Inuit sont perpétuellement confrontés à une difficulté majeure: l'application stricte

1. À noter que nous ne considérons pas les installations du lac Hélène comme une réponse adéquate aux engagements, contractés à l'article 29.0.25 de la Convention, visant la fourniture d'un éventail complet de programmes de formation. De plus, nous sommes d'avis que de tels centres de formation devraient être situés dans notre territoire.

sur notre territoire nordique des lois régissant la main-d'oeuvre et la construction. En effet, les règlements sont appliqués sans aucun égard à l'environnement naturel et social, à la courte saison de construction et au type d'immeubles qui caractérisent notre région.

6. LOIS ET RÈGLEMENTS DU QUÉBEC AFFECTANT L'EMPLOI DES INUIT DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Les lois et règlements affectant l'emploi des Inuit dans l'industrie de la construction sont les suivants:

- 1) la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction, S.R.Q., c. R-20;
- 2) le Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction, R-2-, r.10;
- 3) le Décret de la construction, R-20, r.5.
- 4) la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre, S.R.Q., c. F-5;
- 5) le Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction, F-5, r.3.

6.1 Conditions de travail des salariés dans l'industrie de la construction

En vertu de la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction (ci-après, la loi), les conditions de travail des salariés de l'industrie de la construction sont régies par décret ou, à défaut de décret,

par convention collective ou par ordonnance.¹ Toute convention collective conclue en vertu de la loi doit fixer les conditions de travail applicables à tous les métiers et emplois dans l'industrie de la construction. Toute convention qui n'est pas conclue en vertu de la loi est nulle.²

6.2 Affiliation syndicale obligatoire pour les salariés de la construction

Les salariés de la construction détenant un certificat de classification de l'Office de la Construction du Québec (l'OCQ) doivent s'affilier à l'une des cinq associations précisées dans la loi³. L'OCQ fait ensuite parvenir à chaque salarié une carte portant mention notamment du nom de l'association représentative qu'il a choisie. L'employeur ne peut employer un salarié qui ne possède pas une telle carte. Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre en règle de l'association à laquelle il a adhéré.⁴ De plus, les employeurs doivent précompter sur la paie du salarié la cotisation syndicale et la remettre à l'OCQ qui, à son tour, la remet aux associations représentatives.⁵

Nous croyons qu'il est trop tôt pour la syndicalisation obligatoire dans le territoire nordique. Nous n'avons, en principe, aucune raison majeure de nous opposer à cette obligation d'adhérer à un syndicat ou à une association représentative. Cependant, pour que cette

-
1. Article 27 de la loi.
 2. Article 46 de la loi.
 3. Voir en général les articles 28 à 39 de la loi.
 4. Voir l'article 7.03 du Décret de la construction.
 5. Voir l'article 38 de la loi et les articles 8.01-8.03 du Décret de la construction.

obligation puisse avoir un sens réel pour les salariés de la région, nous croyons qu'il est nécessaire de répondre à deux prérequis: la sensibilisation des salariés au syndicat et la définition des services qui seront offerts aux salariés de la région. De plus, il est important que les travailleurs inuit évaluent d'abord toutes les implications d'un tel système avant sa mise en application. La syndicalisation pourrait avoir des ramifications particulières dans le Nord et serait d'autant plus complexe que la langue et la culture y sont différentes.

Par ailleurs, nombre de travailleurs inuit de la construction ont des intérêts à la fois comme salariés et comme employeurs. Il arrive en effet que les Inuit soient à la fois des salariés de la construction et des membres des coopératives ou entreprises qui les emploient; c'est le cas par exemple de la Fédération des Coopératives du Nouveau-Québec et de la Société Makivik, propriétaire de Kigiak et de Sanak. Ainsi, le système actuel de négociations collectives entre les syndicats et les associations d'employeurs n'est peut-être pas approprié à notre contexte nordique.

6.3 Exigence des certificats de classification

Pour travailler dans l'industrie de la construction, une personne doit être titulaire d'un certificat de classification.¹ Il existe trois types de certificats de classification: le certificat de classification "A", le certificat de classification "Apprenti" et le certificat de classification "Spécial".

1. Voir le Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction, R-20, r.10, article 2.

Pour recevoir un certificat de classification "A" de l'OCQ, un salarié doit avoir travaillé au moins 1 000 heures dans un métier spécialisé au cours des deux années précédentes. Bien qu'il existe de nombreuses exceptions à cette règle générale, aucun Inuit ne peut actuellement répondre à ce critère et obtenir un tel certificat. Comme nous en discuterons plus longuement ci-après, les règlements régissant le certificat "Apprenti" sont tels qu'il est bien difficile pour un Inuit d'en obtenir.

Dans tous les cas, un employeur peut demander à l'OCQ de délivrer un certificat à une personne si elle fournit une garantie de travail dans sa région de domicile. Toutefois, on doit d'abord montrer qu'il n'y a pas de salarié disponible titulaire d'un certificat de classification "Apprenti" domicilié dans la région, ni de personne domiciliée dans la région, titulaire d'un certificat de classification "Spécial" et ayant travaillé au moins 1 000 heures au cours des deux années précédentes.¹

Le choix des entrepreneurs dans le Nord n'étant connu qu'en juin de chaque année, l'exigence d'une garantie d'emploi de l'employeur suppose presque à coup sûr que la saison de construction aura débuté avant que le candidat n'obtienne le certificat de classification "Apprenti". De plus, la définition de "région" est telle que les collectivités inuit constituent une partie infime de vastes régions. Par exemple, Kuujjuaraapik et éventuellement, Umiujaq (lac Guillaume-Delisle) sont des collectivités comprises dans la sous-région Baie James qui fait partie de la région du même nom. Toutes les autres collectivités sont incluses dans la sous-région Mingan que renferme la région Côte Nord. Étant donné que ces deux régions comprennent un grand nombre de personnes déjà titulaires de certificats de classification "Apprenti", les Inuit ont peu de chance d'en

1. Voir l'article 22 du Règlement.

obtenir un par le truchement d'une demande spéciale de l'employeur à l'OCQ.

Dans les "endroits isolés", l'OCQ peut délivrer un certificat de classification "Spécial" à une personne domiciliée à cet endroit et pour laquelle l'employeur qui formule la demande fournit une garantie de travail.¹ Cependant, un tel certificat ne sera délivré que s'il n'y a pas de salarié disponible titulaire d'un certificat de classification "A" ou "Apprenti" domicilié dans cet endroit isolé. Qui plus est, la durée du certificat de classification "Spécial" est déterminée par l'OCQ qui peut imposer des restrictions concernant le travail, l'endroit et l'employeur.² Encore une fois, l'exigence d'une garantie d'emploi et les autres règlements ou conditions ne rendent pas la tâche facile aux Inuit qui veulent obtenir un certificat de classification "Spécial".

6.4 Priorité d'embauche et de placement

Le Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction contient certaines règles prévoyant la préférence d'emploi.³

En général, pour les travaux exécutés dans un "endroit isolé", on accorde préférence aux salariés titulaires d'un certificat de classification "A" ou de classification "Apprenti" domiciliés dans la "région" où les travaux sont exécutés. Si aucun salarié répondant à ces critères n'est disponible, la préférence est accordée au titulaire de certificats semblables domicilié à l'extérieur de la région, ou encore au titulaire d'un certificat de

1. Voir l'article 16 du Règlement.

2. Voir l'article 17 du Règlement.

3. Voir les articles 35 à 39 du Règlement.

classification "Spécial" domicilié dans la région et ayant travaillé au moins 1 000 heures au cours des deux années précédentes. De plus, le Règlement prévoit qu'un employeur peut affecter un salarié titulaire d'un certificat de classification "A" ou de classification "Apprenti" partout au Québec si ce salarié a travaillé un certain nombre d'heures pour cet employeur au cours des deux années précédant le renouvellement de son certificat.¹

Pour ce qui concerne les autochtones, l'article 36 du Règlement prévoit ce qui suit:

"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. À cette fin, un certificat de classification "Spécial" peut être délivré aux autochtones.
(Nous soulignons)

Bien que nous donnions notre appui à cette clause, nous doutons fortement de l'efficacité de sa mise en application. Jusqu'à maintenant, l'article 36 n'a été que de pauvre profit pour les Inuit.

En premier lieu, l'émission par l'OCQ de certificats "spécial" a permis aux Inuit de travailler dans la construction, mais le manque de mécanisme permettant à un travailleur détenteur d'un tel certificat d'obtenir un certificat de classe "A" ou "Apprenti" réduit l'efficacité de cette solution partielle.

En second lieu, cette préférence accordée aux

1. Voir l'article 38 du Règlement.

travailleurs autochtones se trouve quelque peu amoindrie par le fait que l'article 38 du règlement reconnaît à l'employeur le droit d'affecter ses salariés réguliers partout au Québec. Ainsi un entrepreneur pourrait n'engager, sur un chantier nordique, que des salariés qui constituent sa main-d'oeuvre régulière, sans nécessairement avoir à engager de la main-d'oeuvre autochtone.

Il faudrait aussi clairement stipuler que les certificats de classification délivrés par l'OCQ en vertu de l'article 36 n'exigent pas de passer par un employeur pour obtenir une garantie d'emploi, comme le requiert l'article 16 du Règlement. De plus, un employeur ne devrait pas pouvoir affecter un salarié titulaire d'un certificat de classification "A" ou de classification "Apprenti" dans notre territoire à moins qu'aucun bénéficiaire (voir article 36) titulaire du même certificat ne soit disponible.

6.5 Disponibilité des travailleurs pour l'embauche et le placement

En vertu des lois et règlements existants, l'OCQ est responsable du placement des salariés de la construction¹ et peut agir à titre d'agence de placement². Un employeur peut cependant embaucher directement des salariés sans avoir recours à une agence de placement.³

L'OCQ tient à jour un recensement des salariés titulaires d'un certificat de classification et disponibles pour travailler dans l'industrie de la construction.⁴

-
1. Voir la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction, S.R.Q., c. R-20, article 78.
 2. Voir le Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction, article 52.
 3. Voir l'article 45 du Règlement.
 4. Voir l'article 48 du Règlement.

L'OCQ retire de sa liste de disponibilité la personne qui n'a pu être rejointe par un de ses représentants après deux appels téléphoniques effectués dans un intervalle variant de 4 heures à 24 heures.¹ Dans les collectivités inuit, nombre de gens ne pourraient être rejoints du fait qu'ils n'ont pas le téléphone ou qu'ils pratiquent des activités à l'extérieur. Ainsi, selon le système décrit ci-dessus, les salariés inuit qui auraient réussi à se faire inscrire sur la liste de disponibilité de l'OCQ en seraient vraisemblablement bientôt rayés. De plus, les difficultés que créent la distance et les différences linguistiques rendent un tel système de communication inapproprié pour le Nord.

L'OCQ a tenté de simplifier la procédure. Plutôt que d'embaucher à partir de la liste de l'OCQ, les entrepreneurs peuvent embaucher localement, puis aviser par téléphone le bureau régional de la main-d'oeuvre de Québec, lequel à son tour avise l'OCQ par téléphone. Cependant, l'impossibilité d'obtenir tous les documents requis (carte de classification, carnet d'apprentissage, carte d'affiliation syndicale) a soulevé des problèmes quant au traitement des personnes ainsi embauchées. De plus, cette procédure ne garantit pas que les employeurs embaucheront localement.

6.6 Certificats de qualification, attestations d'expérience et cartes d'apprentissage

En vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre, aucun employeur ne peut utiliser les services d'un salarié qui n'a pas obtenu un "certificat de qualification", et un artisan ne peut exercer son métier ou sa profession sans un tel certificat.² De plus, le Règlement sur la formation et la

1. Voir l'article 53 du Règlement.

2. Voir l'article 42 de la loi.

qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction prévoit qu'une personne exerçant un métier doit posséder un certificat de qualification ou une attestation d'expérience, ou qu'elle doit obtenir une carte d'apprentissage.¹

Un "certificat de classification" est un certificat délivré par le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et qui atteste le niveau de qualification acquis par le détenteur dans un métier.² Dans le cas où une personne ne répond pas aux exigences du certificat de qualification, elle peut, dans des circonstances spéciales, obtenir une attestation d'expérience.

Une "attestation d'expérience" est un document que le ministère délivre exceptionnellement et qui atteste que le détenteur a exercé un métier, en tout ou en partie.³ Si une personne ne peut répondre aux exigences d'une telle attestation, il lui faudra une carte d'apprentissage pour pouvoir travailler. Celle-ci est une pièce d'identité délivrée par le ministère aux personnes enregistrées comme apprenti suivant le Règlement.

A ce jour, les Inuit ont eu beaucoup de mal à obtenir ces documents conformément au règlement. Nous croyons fermement que les lois et règlements doivent être modifiés de façon que les Inuit puissent, en fait, travailler légalement et améliorer leurs connaissances des métiers de la construction.

-
1. Voir l'article 4 du Règlement.
 2. Voir l'article 1 d) du Règlement.
 3. Voir l'article 1 a) du Règlement. L'attestation d'expérience est délivrée par le conseil d'arbitrage créé en vertu de la Loi. (Voir l'article 14 du Règlement et l'article 41 de la Loi.)

6.7 Conditions d'admissibilité à l'apprentissage

Pour être admis à l'apprentissage, un candidat doit être âgé d'au moins 16 ans et être titulaire du certificat de classification "Apprenti" émis en vertu du Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction. Non seulement ce certificat est-il nécessaire pour travailler dans l'industrie de la construction, mais encore est-il obligatoire pour être inscrit aux cours officiels de formation comme ceux que l'on donne au lac Hélène. Nous avons déjà exposé les problèmes reliés à l'obtention d'un certificat de classification.

6.8 Difficultés posées par le système actuel d'apprentissage

L'apprentissage est obligatoire dans chaque métier pour toute personne qui ne détient pas un certificat de classification ou une attestation d'expérience.¹ En outre, on ne peut faire l'apprentissage que d'un métier à la fois.

L'annexe B² du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction précise le nombre de périodes de 2 000 heures requis pour compléter l'apprentissage dans chaque métier. Avant d'accepter un emploi, les candidats sont tenus de s'inscrire comme apprentis et d'obtenir du ministère une carte et un carnet d'apprentissage. Ils sont classés selon leur expérience et les crédits d'apprentissage obtenus.³ Ces crédits sont alloués pour des cours de formation professionnelle reconnus qu'aura pris un candidat dans un métier donné.

-
1. Voir l'article 15 1) du Règlement.
 2. L'annexe B est reproduite en appendice aux présentes.
 3. Voir l'article 15 4) du Règlement.

Après avoir complété le nombre de périodes prévues à l'annexe B dans un métier donné, l'apprenti doit se présenter à l'examen de qualification, au plus tard un mois après la fin de l'apprentissage.¹

Le "nouvel apprenti" est tenu de travailler pour un employeur inscrit à l'OCQ au cours des deux mois suivant l'émission de la carte et du carnet d'apprentissage. Autrement, ces documents sont annulés à toutes fins que de droit.² De plus, tout apprenti doit exercer son métier pendant au moins une partie de chaque année de façon que son nom paraisse sur le rapport mensuel que l'employeur soumet à l'OCQ et qui porte sur toute période consécutive de 12 mois. Autrement, son carnet et sa carte d'apprentissage seront annulés.³

Les problèmes majeurs que crée pour les Inuit le système d'apprentissage décrit ci-dessus peuvent se résumer ainsi. D'abord, le nombre de périodes d'apprentissage (2,000 heures chacune) requis pour se présenter à l'examen de qualification correspond à une période beaucoup trop longue dans le contexte nordique. En effet, la courte saison de construction dans le Nord ne permet aux Inuit que de travailler environ 400 heures par année. Ainsi, un charpentier-menuisier qui doit accomplir trois périodes de 2,000 heures mettrait 15 ans à faire son apprentissage.⁴

Selon les fonctionnaires du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, au moins 800 heures sur chaque période de 2 000 heures doivent être consacrées au travail sur le chantier. En théorie, les

-
1. Voir l'article 16 4) du Règlement.
 2. Voir l'article 16 6) du Règlement.
 3. Voir l'article 16 4) du Règlement.
 4. Dans le rapport du M.S.S.R. déjà mentionné (p.8 note 1), Yvon Deshaies cite des statistiques de l'OCQ sur la situation des apprentis au Québec et conclut: "Devrons-nous alors envisager pour les autochtones oeuvrant au Nord du Québec où il y a peu d'emplois, des durées d'apprentissage de 15 à 20 ans?"

candidats pourraient obtenir jusqu'à 1 200 heures de crédit en suivant les cours de formation. En supposant que les candidats inuit sont reçus à l'examen, ils pourraient ainsi obtenir leur certificat de qualification comme charpentier-menuisier en 6 ou 7 ans environ. Nous croyons que l'on doit examiner d'autres façons de raccourcir cette période d'apprentissage.

Quant au processus de qualification, nous nous préoccupons principalement du type d'examen que les Inuit doivent subir et de la définition des métiers. Il importe de redéfinir ou de reclasser certains métiers en tenant compte des besoins particuliers du Nord, surtout en ce qui concerne l'entretien des bâtiments.

Étant donné que la plupart des Inuit n'ont pas joui de beaucoup d'instruction, nous recommandons que les examens en tiennent compte et soient plutôt orientés vers la pratique que vers la théorie. De plus, ces examens devraient mettre l'accent sur le type de problèmes inhérents au territoire nordique plutôt que sur ceux qu'on rencontre dans le Sud. À long terme, il serait normal de prévoir que, à mesure que le niveau d'éducation formelle s'élève dans le Nord, les candidats inuit soient soumis aux mêmes examens que les autres de façon qu'ils jouissent éventuellement d'une plus grande mobilité dans l'exercice de leur métier.

Pour ce qui a trait aux "nouveaux apprentis" qui travaillent dans notre territoire nordique, il est impossible d'exiger d'eux qu'ils travaillent pour un employeur dans les deux mois suivant leur inscription à un cours de formation professionnelle puisque, généralement, aucune activité de construction ne prend place pendant sept mois sur douze (de novembre à juillet).

De plus, nous croyons que l'exigence voulant qu'un salarié exerce son métier pendant au moins une partie de chaque année consécutive afin de garder son carnet ou sa carte d'apprentissage est trop rigide pour les Inuit. Jusqu'à maintenant, les activités de construction dans les collectivités inuit se déroulent en majorité (85 à 90%) dans le secteur résidentiel. Cependant, elles peuvent ne prendre place dans une collectivité donnée qu'une fois tous les deux ans. Une période plus longue devrait donc être envisagée en ce qui a trait à l'annulation des cartes et carnets d'apprentissage dans notre territoire.

6.9 Le régime actuel de ratios apprentis/travailleurs qualifiés

Selon l'annexe B du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction, un employeur ne peut embaucher plus d'un ou deux apprentis pour cinq ou six travailleurs qualifiés.¹ Dans le cas des charpentiers-menuisiers, la proportion est d'un apprenti pour cinq travailleurs qualifiés. Pour ce qui est des électriciens et des tuyauteurs, le rapport est de 1 sur 2. Encore une fois, dans notre contexte nordique, ces ratios sont beaucoup trop bas.

En raison du besoin urgent de main-d'oeuvre qualifiée dans la région au nord du 55e parallèle, nous suggérons que tous les apprentis suivant un cours de formation dans un programme d'apprentissage puissent être embauchés au cours de la saison de construction dans la

1. Voir l'article 19 4) et l'annexe B du Règlement (voir ci-joint)

région. Une telle modification sera nécessaire au moins jusqu'à ce qu'un nombre suffisant d'Inuit aient obtenu leur certificat de qualification ou jusqu'à ce qu'ils aient atteint la dernière période d'apprentissage.

Cela éliminerait du coup le problème causé par l'exigence voulant que l'employeur s'assure qu'au moins 25% de tous les apprentis embauchés soient dans leur dernière ou avant-dernière période d'apprentissage, puisque les apprentis inuit n'atteindraient peut-être pas cette dernière (ou avant-dernière) période avant trois ou quatre ans.¹

6.10 Définition des corps de métiers

La définition des corps de métiers pose un problème quant à la qualification des travailleurs et au bon fonctionnement des entreprises.

L'évaluation des qualifications d'un salarié ainsi que le régime d'apprentissage portent sur l'ensemble du métier donné. Une telle situation impose certains handicaps aux salariés nordiques qui, dans bien des cas, n'auront pas la possibilité d'acquérir de l'expérience sur l'ensemble des différents aspects de leur métier respectif puisque les activités de construction au nord se limitent à certains types de constructions. Par exemple, très peu de bâtiments auront des fondations, un menuisier-charpentier n'aura pas la possibilité de se familiariser avec l'érection des coffrages.

Le marché du travail de la construction a exigé la spécialisation des travailleurs. On retrouve actuellement vingt-trois corps de métiers de la construction pour

1. Voir l'article 19 7) du Règlement.

vingt-neuf spécialités en plus de quatorze corps de métiers hors-construction. Les activités de construction et d'entretien de bâtiments dans le Nord ne requièrent pas autant de spécialités, et souvent des ouvriers doivent être très polyvalents lorsqu'ils travaillent sur un chantier nordique.

Cette question prend un sens particulier pour certaines entreprises nordiques, comme dans le cas des services d'entretien Sanak Inc. En effet, cette entreprise se voit dans l'impossibilité de demander à ses employés non spécialisés d'exécuter certaines tâches d'entretien relevant de différents métiers tels la menuiserie, l'électricité, la plomberie, etc. À la limite, Sanak devrait avoir dans chaque collectivité des salariés qualifiés représentant les principaux corps de métiers. Cela est impossible lorsqu'on considère que, dans le meilleur des cas, pour une collectivité comme Inukjuak (700 habitants), Sanak ne dispose que de deux employés pour exécuter toutes les tâches d'entretien.

6.11 Mesures recommandées

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 assujetti à la clause de priorité conférée aux autochtones par l'article 36 du même règlement.
7. 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.
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.

7. DÉMARCHES ENTREPRISES

Lors du Sommet économique sur le développement des Coopératives tenu en février 1980, la Fédération des Coopératives du Nouveau-Québec faisait des représentations au ministre de la Main-d'oeuvre, M. Pierre Marc Johnson, quant aux préjudices qu'allaient subir les travailleurs et les entrepreneurs du Québec nordique si les règlements relatifs à l'industrie de la construction étaient appliqués dans le Nord. Le ministre avait alors refusé d'envisager la suspension complète de l'application des règlements dans le Nord, bien qu'il ait été disposé à examiner la possibilité de modifier ces derniers afin de les adapter à la situation particulière. Cependant aucune action concrète ne découla de cette rencontre.

L'année suivante, après le début d'importants travaux de construction commandés par le gouvernement du Québec dans le Nord, diverses plaintes furent exprimées par la main-d'oeuvre des différentes collectivités nordiques. Sensibilisés aux difficultés rencontrées, les Inuit qui voulaient travailler sur les chantiers de construction, différents organismes régionaux, dont l'ARK, la FCNQ et Makivik ont entrepris un laborieux chassé-croisé de réunions et de représentations visant à corriger la situation vécue par la main-d'oeuvre et les entrepreneurs inuit.

En janvier 1983, à la suite de démarches auprès du ministre de la Main-d'oeuvre d'alors, M. Pierre Marois, on nous dit qu'un groupe de travail avait été constitué afin d'étudier la question et d'y trouver des solutions. Par la

suite, lors de diverses rencontres avec des fonctionnaires concernés par ce dossier, nous en venions à la conclusion que les fonctionnaires n'étaient pas en mesure de corriger la situation puisqu'il fallait modifier la loi et les règlements.

En février 1984, nous demandions à Mme Pauline Marois, ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, de décréter un moratoire sur l'application des règlements régissant l'industrie de la construction dans le Nord pour les raisons élaborées dans le présent mémoire. Cette démarche a donné lieu à plusieurs rencontres avec les fonctionnaires concernés. Ceux-ci ont reconnu que les règlements concernant l'industrie de la construction n'étaient pas appropriés au contexte nordique, mais conclurent, encore une fois, 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.

Nous soutenons toujours que la Convention a préséance sur la Charte. Toutefois, comme l'a suggéré la Société Makivik devant la Commission parlementaire de novembre dernier¹, il serait indiqué de préciser, par voie législative, que la Charte du Québec ne porte en rien atteinte aux droits et obligations prévus à la Convention. À cet égard, nous recommandons de modifier comme suit la Loi approuvant la Convention de la Baie James et du nord québécois:

"7. le fait que la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12) garantit certains droits et libertés ne porte pas atteinte aux droits et libertés - ancestraux, issus de traités ou autres - des bénéficiaires de la Convention, notamment les droits, engagements et obligations en faveur des bénéficiaires, acquis ou confirmés par la Convention. Aucune disposition d'une loi, même postérieure à la présente loi, ne peut déroger aux dispositions de la présente loi, à moins que cette loi n'énonce expressément que le consentement de la partie mentionnée à l'article 11.1 de la Convention n'ait été obtenu."

8. RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS GÉNÉRALES

Par cette présentation, nous avons cherché de nouveau à circonscrire les différents problèmes de la main-d'oeuvre inuit dans l'industrie de la construction. Le développement des règlements régissant l'industrie de la construction dans l'ensemble de la province s'est fait progressivement. Cependant, cela ne fut pas le cas dans le Nord où les règlements furent appliqués soudainement, sans

1. Mémoire à la Commission de la présidence du Conseil et de la Constitution chargée d'examiner les droits et les besoins des peuples autochtones du Québec: Le besoin de réévaluer et d'améliorer les relations Québec-Inuit. Montréal, Novembre 1983.

égard à leur opportunité. On doit donc adapter les règlements au contexte nordique et les y appliquer progressivement, ceci afin d'atteindre ultimement la normalisation.

Depuis plus de deux ans, les organisations régionales, de concert avec des représentants du MMSR et de l'OCQ, ont cherché à corriger les problèmes que pouvaient rencontrer la main-d'oeuvre du territoire afin de lui permettre de travailler sur les chantiers de construction. Bien des efforts ont été investis pour fournir des programmes de formation professionnelle et de formation en cours d'emploi afin de favoriser la qualification des travailleurs. Ces différentes initiatives ont constamment été freinées, si ce n'est bloquées, par les obstacles qu'imposaient les différents règlements relatifs à l'industrie de la construction.

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.

Ainsi, les entrepreneurs pourront embaucher des Inuit qui ne possèdent pas nécessairement tous les documents requis et qui ne sont pas affiliés à un syndicat.

Toutefois, un tel moratoire ne devrait pas créer une situation préjudiciable aux travailleurs inuit, et toutes leurs heures de travail devraient être enregistrées de façon à compter en vue de l'obtention d'un certificat de qualification dans leur métier.

Étant donné la prépondérance de la Convention de la Baie James et du Nord québécois ainsi que le fait que le Décret de la construction peut être unilatéralement modifié par le gouvernement¹, nous soutenons que le gouvernement peut donner effet à un tel moratoire et que, dans l'immédiat, c'est là l'unique solution pouvant remédier à la situation.

Cette solution à court terme permettrait de prendre le temps d'examiner les lois et règlements en vigueur concernant l'industrie de la construction et de les modifier de façon qu'ils soient conformes à l'esprit et à l'intention de la convention de la Baie James et du Nord québécois. De plus, le moratoire laisserait aux parties concernées le temps d'élaborer les mesures que nous recommandons à la section 6.11(p.30) du présent mémoire et de les mettre en application.

Afin d'éviter des litiges coûteux et inutiles, nous recommandons enfin 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.

1. Voir l'article 51 de la loi.