

LES CRIS DE LA BAIE-JAMES ET L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION



Commission
de la construction
du Québec



Table des matières

INTRODUCTION	2
1. L'ESPRIT DE LA PAIX DES BRAVES	4
1.1. La Paix des Braves et la CCQ	6
1.2. La <i>Convention Niskamoon</i> et la CCQ	6
1.3. La <i>Convention Nadoshtin</i> et la CCQ	7
1.4. La <i>Convention Boumhounan</i>	8
2. LA PRÉSENCE DES CRIS DANS LA CONSTRUCTION	9
2.1. Un portrait général des Cris	9
2.2. Rapports de nation à nation	10
2.3. Une augmentation remarquée de la main-d'œuvre crie	12
2.4. Les travaux dans la région Baie-James	16
2.5. Un phénomène nouveau pour les Cris dans l'industrie de la construction : la syndicalisation	22
3. L'APPROCHE DE LA CCQ	23
3.1. L'établissement d'une relation de confiance	23
3.2. La Table de concertation sur les affaires autochtones	23
3.3. Les relations avec le milieu crie et la connaissance du cadre et des programmes de l'industrie de la construction	24
3.4. La présence d'une personne-ressource attitrée aux Cris	25
3.5. La qualification professionnelle de la main-d'œuvre : un bond en avant	25
3.6. Le défi à relever : la formation professionnelle	27
CONCLUSION	32

INTRODUCTION

« I also got my CCQ card. With that card, there were more job opportunities, higher wages and better benefits... I still know what it's like to wait for work [...]. I know that in the communities, there's still an emphasis on hiring people who charge less. And I believe that Cree construction companies can, and should, do more to make it easier for Cree workers to find employment. »

— **Keith Bearskin,**
Cri de Chisasibi et compagnon opérateur¹

Garantir une main-d'œuvre de qualité et suffisamment nombreuse, voilà l'une des principales responsabilités confiées à la CCQ. En outre, celle-ci se doit de fournir à l'industrie de la construction une main-d'œuvre correspondant à ses besoins.

Ce défi, la CCQ le relève de concert avec les partenaires patronaux et syndicaux ainsi qu'avec le gouvernement du Québec.

La compétence est la clé d'accès aux chantiers de construction du Québec. Celle-ci s'acquiert par une formation, reçue dans un centre de formation professionnelle, où sont offerts les programmes de formation des métiers de la construction. Un apprentissage à pied d'œuvre, sur les chantiers, et des activités de perfectionnement, durant la vie active de travail, complètent la formation des travailleurs.

La Commission de la construction du Québec (CCQ), pierre angulaire de ce secteur d'activité économique et lieu de concertation, joue un rôle déterminant pour l'industrie de la construction. Elle lui permet notamment d'affronter les enjeux démographiques, sociaux et économiques dans un marché en mouvement constant, et lui offre des conditions propices à sa compétitivité.

Mission de la Commission de la construction du Québec

Dans un cadre de concertation avec les associations patronales et syndicales de l'industrie de la construction soumises à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (communément appelée la loi R-20) et avec le gouvernement du Québec :

- assurer le respect des conventions collectives sectorielles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction soumise à la Loi et à la réglementation afférente;
- lutter contre le travail non déclaré en vue de favoriser une concurrence loyale entre les entrepreneurs de l'industrie;
- développer les compétences de la main-d'œuvre et les maintenir à un niveau élevé;
- faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- administrer les régimes d'avantages sociaux négociés et assurer leur développement;
- administrer les fonds en fidéicommis de façon à favoriser la pérennité des programmes qu'ils soutiennent.

¹ Grand conseil des Cris Eeyou Istchee, magazine *Eeyou Eenou Nation The Voice of the people*, été 2006, p. 30.



Chargée d'administrer la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (loi R-20), la CCQ doit veiller à l'application d'ententes gouvernementales et de mesures prises au regard de l'intégration de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

Depuis l'entrée en vigueur et la ratification de l'*Entente concernant une nouvelle relation entre le gouvernement du Québec et les Cris du Québec* (dite « Paix des Braves »), la CCQ a participé à plusieurs rencontres, projets et études. Elle a aussi soutenu l'intégration de la main-d'œuvre crie et mis en place des mesures d'accompagnement, de façon que cette main-d'œuvre puisse maximiser ses chances de se qualifier.

Tout en répondant au besoin ponctuel de main-d'œuvre sur le chantier hydroélectrique de l'Eastmain-1, la CCQ a favorisé l'intégration des Cris au régime d'apprentissage de l'industrie de la construction. Enfin, une aide particu-

lière a été apportée au soutien de la création d'entreprises cries et non autochtones. Une aide personnalisée et adaptée à ces entreprises leur a aussi été offerte, de façon qu'elles puissent effectuer les démarches et remplir les obligations qui leur permettront de se conformer aux règles québécoises.

Le présent document a été réalisé dans le but de brosser un portrait global de la situation des Cris, ainsi que des mesures et des ressources mises à leur disposition pour les aider à intégrer l'industrie de la construction québécoise.

Vous trouverez, dans les pages qui suivent, la description sommaire de certaines des ententes intervenues entre les Cris et le gouvernement du Québec ou avec Hydro-Québec, de même que des précisions sur les mandats confiés à la CCQ dans ce cadre. Vous y trouverez aussi le portrait de la main-d'œuvre et des entrepreneurs crie, en plus des actions qui, depuis la Paix des Braves, ont été réalisées par la CCQ pour assurer la mise en œuvre de ces ententes.

1.

L'ESPRIT DE LA PAIX DES BRAVES

En 1975, le territoire de la Baie-James a été transformé par le premier traité canadien moderne conclu avec la Première Nation crie et le peuple inuit, soit la *Convention de la Baie James et du Nord québécois* (CBJNQ). Cette convention demeure le cadre de référence des interventions des gouvernements fédéral et québécois touchant ces nations.

En vertu de la CBJNQ, certaines terres de catégorie I sont réservées à l'usage exclusif de chaque communauté crie ou inuite. D'autres terres, les terres de catégorie II, constituent des territoires de chasse exclusifs pouvant être développés à d'autres fins. Le reste, c'est-à-dire la majorité du territoire, est considéré comme des terres publiques : ce sont les terres de catégorie III (voir la figure 1 à la page suivante).

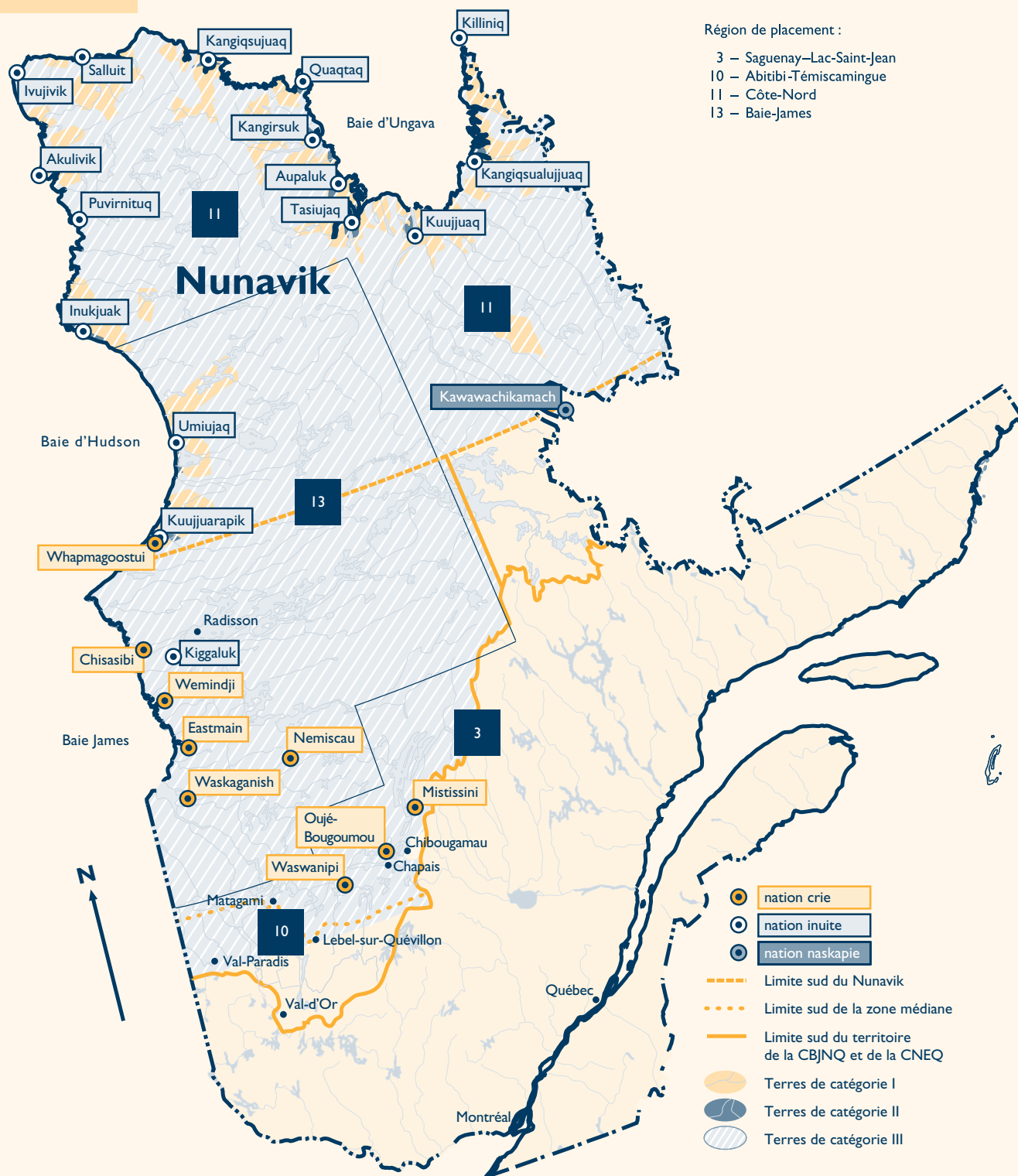
Les engagements des gouvernements du Québec et du Canada concernent principalement une série de services de soutien au développement économique et de protection de l'environnement. Ils comprennent également une compensation financière unique de 135 millions de dollars. De plus, Hydro-Québec prend des engagements relatifs aux paramètres de construction et de gestion de ses ouvrages hydroélectriques ainsi qu'en matière de contrats et d'emplois en faveur des Cris. En échange, les Cris consentent à la réalisation des travaux de la Baie-James.

On considère généralement que ce traité a eu des impacts directs sur la reconnaissance des peuples autochtones du Canada et du Québec ainsi que sur le développement socioéconomique des Cris. Sa mise en œuvre nécessite la collaboration de tous les acteurs concernés.

La signature en 2002 de l'*Entente concernant une nouvelle relation entre le gouvernement du Québec et les Cris du Québec* a établi une nouvelle relation de nation à nation. La Paix des Braves met fin à une longue période de procès et de conflits entre les Cris de la Baie-James et le gouvernement du Québec, et propose un mécanisme novateur de mise en œuvre de ses obligations – contenues dans la CBJNQ – quant au développement communautaire et économique. Un des principaux thèmes de l'entente touche le développement économique.



Figure 1



1.1.

La Paix des Braves et la CCQ

La CCQ est interpellée dans la Paix des Braves, (article 4.5, sous « Hydroélectricité, travaux remédiateurs, emplois et contrats ») :

Le Québec mettra en place des mesures administratives, notamment en collaboration avec la Commission de la construction du Québec, afin de faciliter aux travailleurs cris l'accès aux différents emplois découlant du développement hydroélectrique du territoire.

De plus, la CCQ est citée à titre d'exemple comme organisme participant à la réalisation de l'entente. Il n'existe aucune disposition particulière déterminant avec exactitude le rôle de la CCQ. Il faut s'en remettre à la *Convention concernant l'administration des ententes entre les Cris et Hydro-Québec et concernant la Société Niskamoon*, qui inclut la *Convention Nadoshtin* (centrale de l'Eastmain-1) et la *Convention Boumhounan* (centrale de l'Eastmain-1-A) pour saisir la portée de la collaboration de la CCQ.

Selon l'esprit de la Paix des Braves, le gouvernement du Québec se donne les moyens de répondre à des obligations découlant de la CBJNQ. De ce fait, il privilégie une approche de négociation plutôt que de procédure dans ses relations avec les Autochtones.

1.2.

La Convention Niskamoon et la CCQ

La signature, le 31 août 2005, de la *Convention Niskamoon* permet la fusion de plusieurs ententes et conventions telles que la *Convention Nadoshtin* et la *Convention Boumhounan*. On vise ainsi à simplifier les mécanismes de gestion des différentes ententes, à faciliter leur mise en œuvre ainsi qu'à assurer leur cohérence par une entité unique, la Société Niskamoon.

La *Convention Niskamoon* est une entente signée par Hydro-Québec. Mise au courant des mesures quelques mois seulement auparavant, la CCQ doit relever un défi : mettre en œuvre cette convention à l'intérieur d'un court délai et avant le début des travaux de construction de la centrale hydroélectrique de l'Eastmain-1. La CCQ doit aussi réaliser plusieurs étapes : cibler une main-d'œuvre crie et des employeurs cris, organiser des mesures favorisant les Cris, coordonner les activités et aider à la planification des besoins en formation professionnelle des Cris. Cette situation a malheureusement créé chez les Cris une perception négative à l'égard de la CCQ.

Bien que la CCQ soit citée dans les conventions *Nadoshtin* et *Boumhounan*, elle n'en est ni signataire ni mandataire. Conformément aux orientations fixées par son conseil d'administration, elle met en place des mesures visant à faciliter l'accès et l'intégration des Cris non seulement au chantier de la centrale hydroélectrique de l'Eastmain-1, mais aux chantiers de tout le territoire de la Baie-James. Ces mesures sont discutées avec les autorités crie et sont présentées à la section 3 de ce document.



1.3. La Convention Nadoshtin et la CCQ

La *Convention Nadoshtin* fait suite à la *Convention de la Baie James et du Nord québécois* (CBJNQ), qui prévoyait, lors de sa signature en 1975, la mise en place de mécanismes préférentiels pour les Cris au complexe La Grande. La *Convention Nadoshtin*, signée par le conseil tribal (Grand Conseil des Cris), des conseils de bande cris, Hydro-Québec et la Société d'énergie de la Baie James (SEBJ), consent à Hydro-Québec le droit de construire et d'exploiter le projet de l'Eastmain-1.

La *Convention Nadoshtin* prévoit la prise en compte des droits des Cris lors de la réalisation du projet de construction de la centrale de l'Eastmain-1. Elle vise à encourager des relations de partenariat, en misant sur une volonté commune de poursuivre le développement du Nord-du-Québec, et ce, tout en favorisant l'épanouissement de la nation crie. Elle prescrit des mesures intégrant et favorisant une main-d'œuvre et des entreprises cries selon les dispositifs prévus à l'article 2.1 de la convention et dans la Paix des Braves (article 4.10).

L'industrie de la construction est visée par le chapitre 13 de la *Convention Nadoshtin*, « Contrats, embauche et formation ». D'abord, la convention établit une structure particulière d'octroi de contrats et de mécanismes préférentiels destinés aux Cris et aux entreprises cries. Plus de 300 millions de dollars pour la réalisation de contrats sont prévus dans la *Convention Nadoshtin*. En juillet 2005, 61 contrats avaient été accordés aux entreprises cries, dont 6 au

terme d'un processus d'appel d'offres, pour un total en contrats de 353 millions de dollars². Plus de 60 % de ces contrats concernent des activités de construction (bâtiments, entretien routier, travaux généraux, lignes, machinerie, matériaux et routes³).

Dans son chapitre « Contrats, embauche et formation », la *Convention Nadoshtin* vise la CCQ de la façon suivante :

13.1.3. Promotion de l'embauche des Cris

Afin de promouvoir l'embauche de Cris dans le cadre du projet, Hydro-Québec encourage la Commission de la construction du Québec (CCQ) :

- a) à mettre à la disposition des Cris une personne-ressource de la CCQ chargée, entre autres, d'aider de manière générale des Cris dans le processus d'accréditation et d'examiner plus en profondeur les antécédents d'emploi de chaque Cri en vue de reconnaître l'expérience de travail pertinente aux fins d'accréditation;
- b) à lever les restrictions de bassin de main-d'œuvre dans le territoire de la CBJNQ pour les Autochtones et Non-Autochtones, ces restrictions devant toutefois être levées en priorité en faveur des Cris. Si, malgré l'ouverture du bassin de main-d'œuvre, les exigences d'accréditation de Cris ne peuvent être respectées, la CCQ délivrera alors des cartes temporaires ainsi qu'un carnet d'apprenti pour l'inscription des heures pertinentes qu'ils doivent être autorisés à transférer à d'autres projets; et
- c) à mettre à la disposition des Cris tous les documents pertinents, en anglais, leur permettant d'étudier pour les différents examens de la CCQ.

² Hydro-Québec, Centrale de l'Eastmain-1-A et dérivation Rupert – Complément de l'étude d'impact sur l'environnement. Réponses aux demandes de renseignements additionnels de l'administrateur provincial de la CBJNQ et de la Commission fédérale d'examen, décembre 2005, vol. 4, p. 88.

³ Ibid, p. 109.

Enfin, l'article 13.6 de la *Convention Nadoshtin* contient aussi des mesures qui favorisent la formation des Cris. Cet article prévoit une aide financière pour la formation en milieu scolaire (13.6.1) et en milieu de travail (article 13.6.2), à même un fonds de formation de 1,5 million de dollars prévu par le chapitre 12 de la *Convention Nadoshtin*.

13.6.1 Formation théorique

La formation théorique s'applique aux emplois auprès d'Hydro-Québec, aux emplois dans le cadre de contrats pendant la construction du projet et aux études relatives au projet.

Sur réception d'une recommandation détaillée des parties crie concernées, la Société Nadoshtin choisira en conséquence des candidats cris et approuvera le type de formation recommandé par un établissement d'enseignement ou de formation professionnelle agréé [...].

La priorité est donnée aux candidats qui possèdent déjà les connaissances de base dans le métier visé et qui semblent n'avoir besoin que de perfectionnement.

13.6.2 Formation en milieu de travail

Tout entrepreneur qui a obtenu un contrat pendant la phase de construction du projet, y compris une entreprise crie, se verra offrir par Hydro-Québec, sur recommandation de la Société Nadoshtin, des incitatifs à la formation des Cris sous forme d'un remboursement partiel de leurs salaires pour chaque heure de formation réelle reçue à l'emploi de cet entrepreneur [...].

La CCQ est directement concernée par l'application de ces dispositifs et participe à la coordination des activités de formation en construction offertes par les centres de formation professionnelle.

1.4.

La Convention Boumhounan

La grande différence entre la *Convention Boumhounan* et la *Convention Nadoshtin* est que la première repose sur la création d'un processus de mise en œuvre et de participation à part entière des Cris dans l'étude environnementale devant mener à la réalisation du projet de centrales de l'Eastmain-1-A et de la Sarcelle et de dérivation Rupert. Tout comme la *Convention Nadoshtin*, celle de Boumhounan renferme les mêmes dispositions (article 13.1.3) en matière de développement économique de la nation crie.

2.

LA PRÉSENCE DES CRIS DANS LA CONSTRUCTION

Les Cris sont présents dans la construction, principalement en tant que salariés, mais on assiste à un phénomène nouveau de création d'entreprises crie, qui restent encore peu nombreuses.

Dans la présente section, vous trouverez une description de la situation de la Première Nation crie et des projets de construction prévus sur le territoire de la Baie-James. Vous y trouverez aussi des renseignements relatifs à la période d'intégration et de prise de contact de la main-d'œuvre et des entreprises crie avec les partenaires patronaux et syndicaux de l'industrie de la construction.

Il faut noter que l'année de référence utilisée aux fins de statistiques est celle de 2005, car elle correspond à la période de construction la plus active sur le territoire de la Baie-James, en raison du chantier hydroélectrique de l'Eastmain-1.

2.1. Un portrait général des Cris

Le Québec compte 11 nations autochtones : 10 Premières Nations et 1 nation inuite, qui sont réparties en 54 communautés. La nation crie, l'une des 10 Premières Nations, comporte 9 communautés. Toutes les communautés crie font partie du territoire de la *Convention de la Baie James et du Nord québécois* (CBJNQ). Cependant, seules six communautés* crie sont

situées à l'intérieur des limites de la région de mobilité et de référencement Baie-James telles qu'elles sont circonscrites dans les règlements de la CCQ; par ailleurs, la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean en compte deux (Mistissini et Oujé-Bougoumou), et une autre se trouve dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue (Waswanipi, voir figure 1).

Les Cris sont représentés sur le plan politique par le Grand Conseil des Cris Eeyou Istchee (GCCEI) et sont gérés par l'Administration régionale crie (ARC). Ces entités ont acquis une expérience hors du commun depuis la signature de la CBJNQ. Cette expérience a aussi permis de renforcer les liens entre les différentes collectivités locales crie.

Le GCCEI représente toutes les communautés crie sur le territoire de la Baie-James tel qu'il est défini par la CBJNQ. Le Grand Chef est assisté d'un vice-Grand Chef, d'un secrétaire administratif, d'une assistante administrative et de deux adjointes administratives. Le GCCEI/ARC est mandataire des relations et négociations avec les gouvernements fédéral et québécois et des représentations à l'échelle internationale, surtout à l'Organisation des Nations Unies (ONU), pour protéger et promouvoir l'autonomie de la nation crie. Sous sa responsabilité se trouvent différents services : poursuite des activités traditionnelles, services communautaires, jeunesse, services aux familles et à l'enfance, finances, administration et ressources humaines crie.

* Il est à noter que pour la communauté crie de Mistissini située au nord du 50° parallèle, selon les définitions de régions en vigueur dans certaines des conventions collectives, elle se retrouve soit dans la région de mobilité et de référencement Saguenay-Lac-Saint-Jean, soit dans celle de la Baie-James.

Encore sous l'égide de la *Loi sur les Indiens*, l'administration des collectivités est assumée par les conseils de bande. La signification et la pratique de l'administration locale crie ont évolué et ont été redéfinies au cours des dernières années. Les Cries utilisent actuellement leurs administrations locales pour répondre à leurs besoins et exercer leurs compétences dans les domaines suivants⁴:

1. **logement**
2. **travaux publics**
3. appartenance
4. élections et référendums
5. **développement économique et entreprises**
6. occupations traditionnelles (chasse, pêche et piégeage)
7. administration des terres et bureau d'enregistrement local
8. développement culturel
9. développement de la langue eeyou
10. développement social
11. police
12. gestion et dépense de fonds consentis aux Eeyou en vertu des conventions
13. résolution des différends
14. administration des fonds des bandes
15. lois, valeurs et coutumes traditionnelles eeyou
16. administration de la justice
17. **éducation**
18. santé et services sociaux
19. conservation de la culture
20. bien-être général des membres
21. développement de la jeunesse
22. **développement des ressources humaines**

23. **formation et emploi**
24. travaux de rechange (mesures prises pour réduire l'impact du développement industriel)
25. affaires et relations intergouvernementales
26. exécution et administration des programmes et services
27. développement des collectivités
28. protection de l'environnement
29. négociation de traités
30. protection des droits et intérêts des Eeyou
31. représentation politique
32. **affaires et relations avec les entreprises**
33. rapports de nation à nation

2.2. Rapports de nation à nation

Outre leur incontestable poids social, la population crie vit une croissance démographique importante depuis 30 ans : elle a presque triplé (+189 %)⁵. De ce fait, la nation crie semble protégée du phénomène de dépeuplement constaté chez les allochtones de cette région et des autres régions du Québec. Par exemple, les allochtones du territoire de la Baie-James sont aux prises avec un déclin démographique de près de 11 % depuis 1986⁶. Plus de 52 % des résidents des communautés ont moins de 25 ans.

La région de placement de la Baie-James, ainsi désignée par la CCQ, vise majoritairement une population crie (86 %) qui inclut six des neuf communautés crie. Cette région comprend aussi deux villages nordiques inuits (10 %).

⁴ Commission crie-naskapie, op. cit. p. 20. Le gras indique les domaines rattachés à l'industrie de la construction.

⁵ Hydro-Québec, op. cit. p. 37.

⁶ Conseil régional de développement de la Baie-James, 2001, *Plan stratégique de développement 2002-2007*, p. 22.



Les 12 autres villages inuits sont répartis plus au nord, sur le territoire du Nunavik; les allochtones, surtout installés à Radisson, représentent 4 % du total des 9 520 habitants de la Baie-James⁷. Bien que tous les Cris soient bénéficiaires de la CBJNQ, ils ne résident pas tous dans une communauté crie; environ 7,3 % d'entre eux vivent hors d'une communauté crie (par exemple, à Chibougamau et à Val-d'Or), dont moins de 3 % vivent hors du territoire de la CBJNQ⁸.

Bien que les neuf communautés cries soient signataires de la Paix des Braves et de la *Convention Nadoshtin*, les trois communautés cries situées à l'extérieur de la région de placement de la Baie-James ne bénéficient pas des mêmes mesures que les six communautés qui sont situées à l'intérieur. Cette différence provient du fait que, pour ces six communautés, la région de travail coïncide avec la région de domicile et que, *de facto*, les certificats de compétence délivrés par la CCQ pour exercer ses activités comme travailleur sur les chantiers de construction sont également valides pour les travaux effectués dans les communautés autochtones. Cependant, les certificats de compétence délivrés étant restreints à la région de la Baie-James, les travailleurs qui proviennent des trois communautés cries des régions du Saguenay-Lac-Saint-Jean et de l'Abitibi-Témiscamingue n'ont pas accès aux chantiers de construction situés dans leur région de placement, voire dans leur propre communauté.

Cette distinction ne semble toutefois pas nuire à la participation des communautés hors Baie-James au chantier de l'Eastmain-1. Des 219 travailleurs

cris actifs en 2005, 110 provenaient des trois communautés du sud, soit un peu plus de 50 % de l'ensemble des travailleurs cris.

Si l'on tient compte du taux de participation⁹ des différentes communautés cries à l'industrie de la construction, Mistissini occupe le premier rang. La participation exceptionnelle des travailleurs de Mistissini s'explique en partie par la présence, au sein de la communauté, du siège social de la Compagnie de construction et de développement crie, principal employeur autochtone. Parmi les quatre communautés cries affichant le plus faible taux de participation à l'industrie de la construction, une seule provient du sud : Oujé-Bougoumou.

Durant les dernières années, ces communautés ont été confrontées à de nombreux défis. Ceux liés à l'augmentation de la population ont créé des besoins importants en emplois ainsi qu'en infrastructures. Au cours des prochaines années, des investissements importants seront consacrés à la construction de logements, d'écoles, de garderies, de centres d'accueil pour les aînés, de centres communautaires, de rues, de réseaux d'eau potable et de traitement des eaux de même qu'à l'agrandissement de structures déjà existantes, à l'asphaltage des rues, etc.

Grâce à la Paix des Braves, les Cris disposent de ressources financières nécessaires pour ces investissements. Cette situation permettra également aux ressources qualifiées des différentes communautés de bénéficier des emplois liés au secteur de la construction. Toutefois, le manque de qualifications et d'expériences de travail pertinentes chez les jeunes pourrait limiter leur accès aux chantiers de construction.

⁷ Règlement de placement (CCQ), Recensement de 2001 et Conseil régional de développement de la Baie-James.

⁸ Registre des Cris bénéficiaires de la CBJNQ, 2003, tiré d'Hydro-Québec, *op. cit.* vol. 4, p. 39.

⁹ Taux de participation défini comme le rapport entre les travailleurs cris actifs et la population active.

2.3.

Une augmentation remarquable de la main-d'œuvre crie

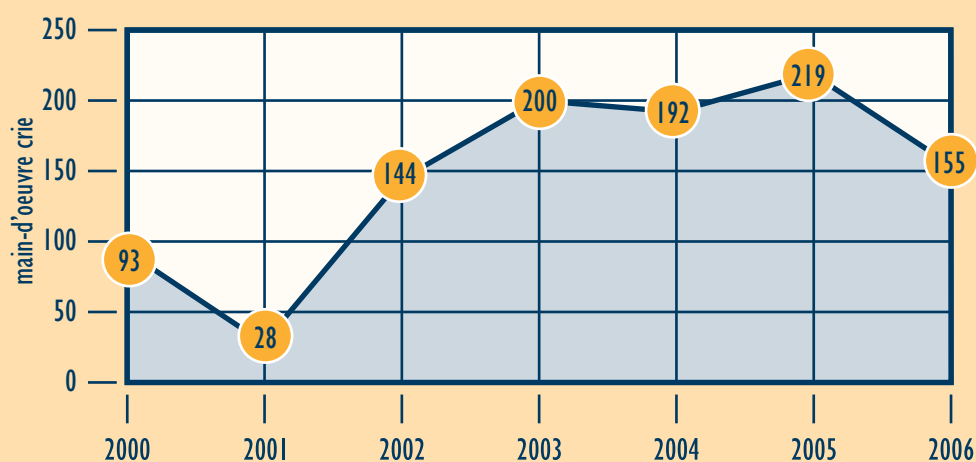
Cette section porte uniquement sur la Première Nation crie. Dans le cas présent, un Cri est un salarié qui a été désigné comme étant un bénéficiaire cri de la CBJNQ dans la banque de données de la CCQ relative aux Autochtones. Dans certains cas, les données sont comparées à celles de l'ensemble de la main-d'œuvre active de la province du Québec.

En 2005, on comptait 219 salariés cris actifs, dont 193 étaient détenteurs d'un certificat de compétence ou d'exemption. Pour les salariés ne détenant pas de certificat, la situation a dû être régularisée.

Selon les données de la Société d'énergie de la Baie-James (SEBJ), l'Eastmain-1 a généré, en moyenne, 1 660 emplois par mois (construction et autres) entre avril 2002 et juin 2005, dont 217 (13 %) étaient occupés par les Crie, soit 2,6 % de la population crie de la Baie-James en âge de travailler¹⁰. Hydro-Québec estime que, en moyenne, 269 emplois par mois seront comblés par des Crie sur le chantier de l'Eastmain-1-A.

Pour répondre aux conditions des ententes, Hydro-Québec mise principalement sur le retour au chantier des travailleurs de l'Eastmain-1. Effectivement, la société d'État a mené une enquête auprès des 401 Crie ayant travaillé sur ce chantier, et en a conclu que 350 d'entre eux seront disponibles pour travailler au chantier de l'Eastmain-1-A.

Figure 2
Nombre de salariés cris actifs dans l'industrie de la construction, de 2000 à 2006



Source : CCQ (juillet 2006 et mai 2007)

¹⁰ Hydro-Québec, *op. cit.* p. 82.



Selon les données de la CCQ, le secteur du génie civil et de la voirie est le principal secteur d'activité des Cris, avec une proportion de 72 % des heures travaillées en 2005. Cette même année, la main-d'œuvre crie active a déclaré 187 960 heures travaillées dans l'industrie de la construction; de ce fait, 0,16 % de la main-d'œuvre de la province du Québec a réalisé 0,15 % de l'ensemble des heures travaillées. En ce qui concerne la région de placement de la Baie-James, les salariés cris actifs représentent 6,8 % de la main-d'œuvre et 6,8 % des heures travaillées. Depuis 2003, l'activité a été plus intense pour la main-d'œuvre crie en raison des travaux au chantier de construction de la centrale hydroélectrique de l'Eastmain-1 (voir le tableau I).

En 2005, le salaire annuel moyen des Cris se chiffrait à près de 26 000 \$, comparativement à 27 600 \$ pour l'ensemble de la main-d'œuvre de l'industrie. La moyenne des 858 heures travaillées par les Cris se rapproche également de la moyenne des 946 heures ouvrées par l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise. Pour la région de travail de la Baie-James, le salaire annuel moyen s'élève à 33 600 \$ et la moyenne d'heures pour 2005, à 855. Notons que ces données portent seulement sur les heures travaillées et sur le revenu gagné dans le cadre des travaux assujettis à la loi R-20, tels ceux du chantier de l'Eastmain-1.

Une étude commandée par la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (Services Canada) démontre que, dans une même catégorie professionnelle, les Autochtones gagnent généralement moins que les Non-Autochtones¹¹. Ce constat s'observe moins dans l'industrie de la construction au Québec, car les conditions de travail sont déterminées par les conventions collectives propres à ce secteur.

Le fait que la majorité des chantiers du territoire de la Baie-James fassent partie du secteur du génie civil et de la voirie et que la présence des Cris soit récente entraîne certaines particularités en matière de statut professionnel. Voici quelques indicateurs de l'intégration des Cris à l'industrie de la construction en 2005 :

Tableau I
Nombre d'heures travaillées

	Nombre de travailleurs cris	Moyenne d'heures travaillées	Nombre total d'heures travaillées
2000	93	632	58 760
2001	28	250	6 987
2002	144	531	76 439
2003	200	989	197 703
2004	192	785	150 629
2005	219	858	187 960
2006	155	790	122 472

Source : CCQ (juillet 2006 et mai 2007)

¹¹ Services Canada, Direction des politiques stratégiques autochtones, « Parité entre les Canadiens autochtones et non autochtones au chapitre de l'emploi et des compétences ». Étude réalisée par Costa Kapsalis, Data Probe Economic Consulting, http://srv119.services.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/WhatsNew/WhatsNew14_f.asp, 2006, p. 24.

- Les **occupations** constituent le statut¹² de 42 % des Cris, comparativement à 46 % pour la main-d'œuvre du secteur du génie civil et de la voirie, et à 17 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre.
- Seulement 9 % des Cris ont le statut de **compagnon**, alors que cette proportion s'élève à 47 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre.
- Les Cris ont le statut d'**apprenti** dans une proportion de 49 %, ce qui est plus élevé que la proportion de 36 % de l'ensemble de la main-d'œuvre.
- Les métiers de **charpentier-menuisier** et d'**opérateur d'équipement lourd** sont les plus courants parmi les Cris.
- Les Cris sont présents dans seulement 8 des 26 **métiers** de l'industrie de la construction québécoise. Plusieurs métiers ne se trouvent pas dans le secteur du génie civil et de la voirie.
- Les occupations de **manœuvre** et de **conducteur de camion** sont les plus populaires.

Comparativement aux données de 2000, on constate une augmentation du nombre de détenteurs de certificats de compétence, tant pour les apprentis que pour ceux exerçant une occupation. En effet, en 2000, aucun Cri ne détenait un certificat de compétence-apprenti, et 60 % d'entre eux exerçaient une occupation. La tendance démontre que les travailleurs cris s'intègrent progressivement à l'industrie de la construction en utilisant les dispositifs d'accès réglementaires prévus.

2.3.1.

La présence des femmes cris dans l'industrie de la construction

Tout comme pour l'ensemble de la main-d'œuvre, les femmes cris sont sous-représentées dans l'industrie de la construction. Une comparaison entre le taux de femmes en général et le taux de femmes cris dans l'industrie semble toutefois indiquer que ces dernières sont légèrement plus intégrées que leurs consœurs. Les travailleuses représentent effectivement 1,1 % de l'ensemble des travailleurs de la construction, tandis que les travailleuses cris représentent 4,1 % de l'ensemble des travailleurs cris. Cet écart reste toutefois peu significatif compte tenu de taille de la population crie.

Les travailleuses cris sont confrontées à un double défi : se séparer de leur milieu traditionnel cri et intégrer un milieu traditionnellement masculin. Compte tenu de la faible représentativité de cette population, ces données sont fournies à titre indicatif seulement.

Rappelons qu'en septembre 1995, un comité de travail sur l'accès des femmes à l'industrie de la construction a été mis en place par le conseil d'administration de la CCQ. Certaines des recommandations de ce comité ont amené des changements à la réglementation en vigueur, dont un concernant le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*. Ce règlement prévoit que « lorsque la CCQ réfère la main-d'œuvre à un employeur (...) les femmes sont référées en premier lieu ».

¹² Le statut est déterminé en fonction des heures enregistrées au carnet du travailleur et englobe à la fois les non-détenteurs et les détenteurs de certificat.



En vertu de l'article 36 de ce même règlement, la préférence en matière d'embauche doit être accordée aux Autochtones de la Baie-James, à ceux du nord de ce territoire ainsi qu'à ceux des territoires réservés aux Indiens. Avec la

réalisation du projet d'identification des Autochtones en 2003, il est désormais possible de faire ressortir les travailleurs cris sur les listes de référence remises aux employeurs, notamment ceux du chantier de l'Eastmain 1-A.

Tableau II

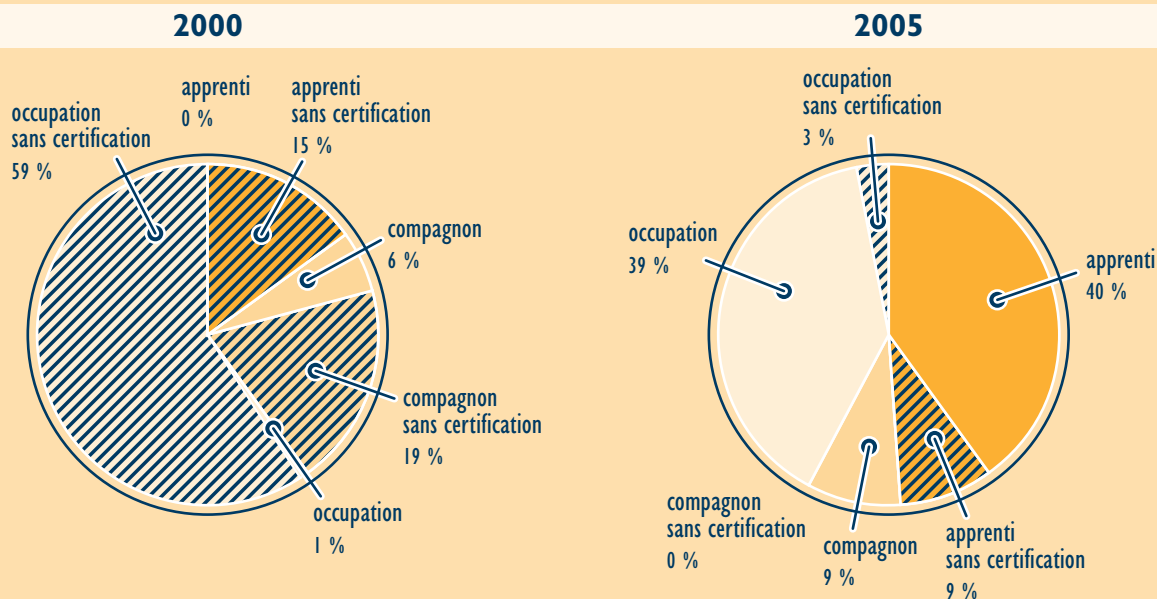
Nombre de salariés cris actifs selon le métier et l'occupation, par statut, en 2005

Métier / occupation	Apprenti	Compagnon	Occupation	Total
Charpentier-menuisier	62	1	-	63
Opérateur d'équipement lourd	20	12	-	32
Électricien	10	-	-	10
Opérateur de pelle mécanique	2	6	-	8
Peintre	5	-	-	5
Tuyauteur	4	-	-	4
Mécanicien de machinerie lourde	3	-	-	3
Couvreur	1	-	-	1
Total des métiers				126
Manœuvre	-	-	38	38
Conducteur de camion	-	-	29	29
Main-d'œuvre de lignes	-	-	12	12
Préposé à l'arpentage	-	-	8	8
Autres occupations	-	-	6	6
Total des occupations				93
Total des salariés	107	19	93	219

Source : CCQ (juillet 2006)

Figure 3

Proportion de salariés crie actifs dans l'industrie de la construction selon leur statut en 2000 et en 2005¹³



Source : CCQ (juillet 2006)

2.4.

Les travaux dans la région de la Baie-James

2.4.1.

Les chantiers et les contrats

Depuis 2000, 13 chantiers de plus de 5 millions de dollars ont été réalisés ou sont en cours de réalisation. Hydro-Québec et sa filiale la SEBJ sont à l'origine des cinq plus importants chantiers (en valeur), pour un total de 2,5 milliards de dollars (voir le tableau III). Quant au chantier de l'Eastmain-1-A-Sarcelle-Rupert, il équivaldrait,

à lui seul, à cinq milliards de dollars. Tous ces travaux se font dans le secteur du génie civil et de la voirie.

Des 13 chantiers, 7 se trouvent dans les communautés crie de Nemaska (2), d'Eastmain, de Waskaganish et de Waswanipi (2), pour une valeur totale de 71 millions de dollars. Ces chantiers sont réalisés par des bandes crie. De ces chantiers, quatre sont réalisés dans le bâtiment commercial, un dans le bâtiment institutionnel et deux sont dans le secteur du génie civil et de la voirie.

¹³ Le statut est déterminé en fonction des heures enregistrées au carnet du travailleur et englobe à la fois les non-détenteurs et les détenteurs de certificat.



Tableau III

**Chantiers de plus de 5 millions de dollars depuis 2000
dans la région de placement de la Baie-James**

Lieu	Propriétaire	Type	Valeur (en M\$)	Description
Eastmain-I-A– Sarcelle–Rupert	Hydro-Québec	Complexe hydroélectrique	5 000,0	Génie civil et voirie
Eastmain	Hydro-Québec	Complexe hydroélectrique	2 300,0	Génie civil et voirie
Eastmain-I–Nemaska	Hydro-Québec	Ligne électrique	115,0	Génie civil et voirie
Nemaska-Waskaganish	Hydro-Québec	Poste et ligne électriques	64,0	Génie civil et voirie
Nemaska à Eastmain-I	SEBJ	Route	34,3	Génie civil et voirie
Waswanipi	Première Nation Cree-Waswanipi	Immeubles de bureaux	29,3	Commercial
Waswanipi	Première Nation Cree-Waswanipi	Résidence pour étudiants	15,0	Institutionnel
Nemaska	Nemaska First Nation	Centre de loisirs	12,5	Commercial
Eastmain	Nation crie d'Eastmain	Rues, trottoirs	5,0	Génie civil et voirie
Waskaganish	Waskaganish First Nation	Entrepôt	5,0	Commercial
Nemaska	Nemaska First Nation	Infrastructures municipales	5,0	Génie civil et voirie
Waskaganish	Waskaganish First Nation	Immeuble de bureau	7,0	Commercial
Baie-James, gisement Éléonor	Goldcorp	Bâtiment minier	400,0	Industriel

Source : CCQ, Direction recherche et organisation, mai 2007

2.4.2. Les entreprises et corporations cries

Le Grand Conseil des Cries et les différents conseils de bandes des neuf communautés cries sont les principaux gestionnaires des organismes publics, corporations et entreprises cries du territoire de la Baie-James (voir la figure 4). La plus grande partie des emplois rémunérés relève des programmes administrés par les communautés et les organisations cries. Des entreprises détenues par les Cries (Compagnie de construction et de développement crie, Air Creebec, etc.) procurent aussi de l'emploi à des Cries et à des non-autochtones.

Outre la Compagnie de construction et de développement crie (CCDC), qui est l'employeur embauchant le plus de travailleurs crie dans la construction, de nouvelles entreprises cries ont réalisé différents contrats ou projets. Les communautés cries comptant plusieurs entreprises locales (appartenant directement ou indirectement au conseil de bande) ont créé certaines entreprises de construction, principalement pour le projet de l'Eastmain-1. Cette augmentation importante du nombre d'entreprises cries ainsi que la consolidation de la principale entreprise crie de construction, la CCDC, permettent à la CCQ de faire de ces entreprises des partenaires informés.

La plupart de ces entreprises sont sous l'égide du Conseil crie d'indemnisation (CCI, mieux connu sous son nom anglais, Cree Board Compensation ou CBC), qui a été créé par la CBJNQ, et certaines appartiennent aux conseils de bande ou sont la propriété de particuliers (voir la figure 4).

En 1982 a été créée la Société de portefeuille Cree Regional Economic Enterprises Company (CREECO), qui regroupe toutes les entreprises cries qui ont été mises sur pied à l'aide du CCI. Ces entreprises emploient plus de 500 personnes à temps plein, dont le tiers sont des Cries. La CCDC est l'une de ces compagnies, tout comme l'est Air Creebec (voir la figure 5). Le siège social de CREECO est situé dans la communauté de Nemaska.

La CCDC, fondée en 1978, avait initialement pour mission de construire des maisons et des infrastructures dans les communautés cries. Aujourd'hui, sa mission est modifiée : « En tant qu'entreprise appartenant, orientée et menée par les Cries, [notre mission consiste à] être une compagnie rentable de construction et de développement, opérant aux plans local, national et international, avec l'engagement de suivre des normes supérieures de qualité et d'offrir un excellent service à nos clients¹⁴. » La mission communautaire de la CCDC la distingue des autres entreprises privées. En effet, l'entreprise crie a intégré des politiques d'emploi régional et de développement économique local dans le but d'aider le plus grand nombre possible de travailleurs crie à acquérir des compétences qui soient reconnues par le monde du travail et qui satisfont aux standards de qualité requis par le milieu de la construction.

À elle seule, la CCDC a remis plus de 11,5 millions de dollars à la CCQ pour la période 2001-2005. Pour cette même période, d'autres compagnies autochtones ont fait des remises à la CCQ totalisant près de 12 millions de dollars (voir le tableau IV). La CCDC est donc un acteur important dans l'industrie, et ce, depuis longtemps.

¹⁴ http://www.ccdc.qc.ca/francais/notre_mission.htm.



Plusieurs entreprises locales (appartenant souvent aux conseils de bande) ont fait leur apparition avec l'arrivée des grands chantiers hydroélectriques sur le territoire de la Baie-James. Dans le domaine de la construction, on retrouve des entreprises de construction cries qui, de façon ponctuelle, s'associent à la CCDC pour exécuter des contrats de construction dans les communautés cries, mais aussi à l'extérieur du territoire de la Baie-James. Dans les deux cas, la philosophie reste la même : favoriser l'embauche des Cris.

Dans le cadre de la Paix des Braves, un certain nombre de contrats ont été jugés potentiellement réalisables par des entreprises cries. Ces entreprises ont un premier droit de soumission pour ces projets, qui totalisent 300 millions de dollars, des travaux de l'Eastmain-1; pour le projet de l'Eastmain-1-A-Sarcelle-Rupert, les entreprises cries ont un premier droit de regard

sur 240 millions de dollars de contrats. La répartition des contrats est faite par un nouveau consortium cri que le Grand Conseil des Cris du Québec (Eeyou Istchee) et l'Administration régionale crie (ARC) ont formé aux termes des conventions *Nadoshtin* et *Boumhounan*.

Les contrats négociés avec les entreprises cries sont octroyés lorsque leurs modalités et conditions respectent les exigences d'Hydro-Québec en matière d'échéancier, de coût et de qualité, et lorsque les entreprises cries sont en mesure de fournir une lettre de crédit ou des garanties irrévocables, ou encore d'obtenir un cautionnement de bonne exécution pour la réalisation des contrats¹⁵. Les entreprises cries peuvent soumissionner à l'occasion des appels d'offres lancés par la SEBJ. Elles peuvent le faire seules ou en consortium avec d'autres entreprises, cries ou non.

¹⁵ Hydro-Québec, *op. cit.*, p. 94

Tableau IV

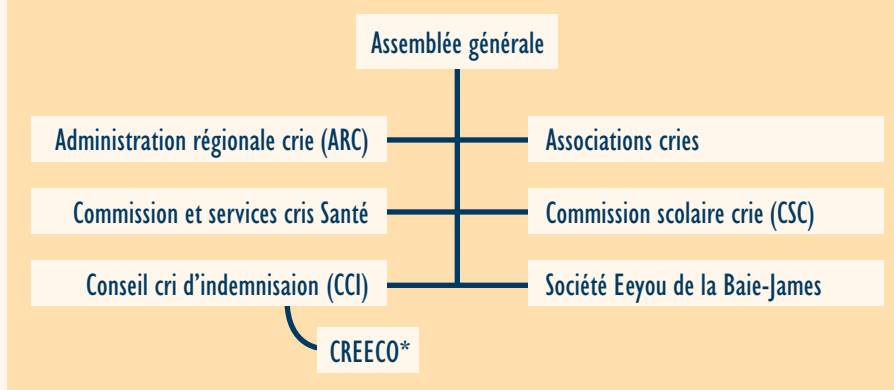
Entreprises cries sur le territoire de la Baie-James, remises 2001-2005

Entreprises	Remises faites à la CCQ (\$)
Blackned Construction Reg'd	> 5 000
Blackned Construction & Development	> 20 000
Waskaganish First Nation	> 75 000
CBC	> 80 000
Chee-Bee Construction	> 250 000
CCDC	> 11 500 000

Source : CCQ (août 2006)

Figure 4

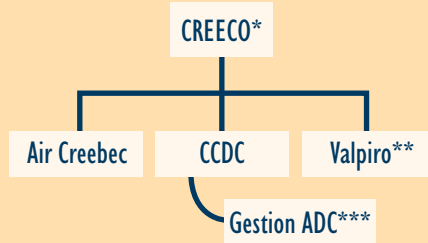
Organigramme de la coordination des programmes et des services, Grand Conseil des Cries



* Cree Regional Economic Enterprises Company



Figure 5
Organigrammes des structures crie-développement économique



* Cree Regional Economic Enterprises Company

** Service d'approvisionnement à l'aéroport de Val-d'Or

*** Service d'approvisionnement en alimentation et conciergerie

2.4.3. Les entreprises allochtones en territoire cri : le cas de Massenor

Aujourd'hui encore, plusieurs contrats des communautés crie sont octroyés à des entreprises allochtones. Massenor inc. est une entreprise basée à Val-d'Or reconnue pour ses activités de construction en communautés crie. L'entreprise, qui travaille principalement dans les secteurs résidentiel et institutionnel, participe au développement local en embauchant une part de sa main-d'œuvre au sein même des communautés crie.

Depuis le milieu de l'année 2004, Massenor s'est engagée de façon marquée dans un processus de régularisation de sa main-d'œuvre crie. Grâce à une étroite collaboration entre l'entreprise et le bureau régional de la CCQ à Val-d'Or, plusieurs travailleurs cris ont obtenu un certificat de compétence, ont vu leurs heures déclarées à la CCQ et ont bénéficié des avantages liés à l'industrie : vacances, avantages sociaux, accès au fonds de formation, adhésion syndicale, etc.

À ce jour, plus de 25 travailleurs et travailleuses de la communauté de Wemindji sont détenteurs d'un certificat de compétence : 18 charpentiers-menuisiers (dont 6 femmes), 5 peintres et 2 opérateurs de tracteur. Wemindji est aussi la communauté où Massenor concentre la majorité de ses activités. Il est à prévoir que ce processus de qualification des travailleurs et des travailleuses cris suivra son cours parallèlement au développement des activités de l'entreprise en territoire cri.

À l'automne 2006, Massenor s'est jointe à la Commission scolaire crie (CSC) et à la CCQ pour la mise en place d'un cours de révision des notions théoriques en charpenterie-menuiserie, dont le but est la passation de l'examen de qualification. Le cours, qui a débuté en janvier 2007, a été donné dans la communauté de Wemindji. Des douze candidats participant au cours, neuf étaient des salariés en règle et admissibles au Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC)¹⁶, tandis que les trois autres ont suivi le cours grâce à la participation financière de la CSC.

¹⁶ Il s'agit du Fonds de formation de l'industrie de la construction qui finance les activités de perfectionnement des travailleurs des secteurs industriel, institutionnel et commercial ainsi que du génie civil et de la voirie.

2.4.4. Les projets de construction résidentielle

Le taux de croissance des populations autochtones cries nécessite une réponse des autorités cries, notamment en matière de construction résidentielle. Depuis le 1^{er} janvier 1999, la construction de bâtiments résidentiels neufs requiert un plan de garantie obligatoire. Pour bénéficier de ce plan de garantie, le contrat de construction doit être accordé à l'entrepreneur général accrédité par l'un des administrateurs du plan de garantie et titulaire d'une licence appropriée de la Régie du bâtiment du Québec. Il est donc important que les conseils de bande prennent en compte cette mesure avant d'attribuer des contrats de construction résidentielle ou encore avant d'exécuter eux-mêmes ces travaux de construction.

Depuis la Paix des Braves et le projet hydro-électrique de l'Eastmain-1, on observe un certain remaniement de la sphère d'activité économique des conseils de bande. La tendance veut que les conseils de bande interviennent moins sur le plan économique, pour céder la place au développement d'entreprises privées locales. Cette tendance est également observée par Hydro-Québec dans les communautés de Waskaganish, Nemaska et Mistissini.

2.5. Un phénomène nouveau pour les Cris dans l'industrie de la construction : la syndicalisation

« If getting a skilled trade was the best decision I ever made, certainly joining the union was the second best... Without a union card, I could not have worked on EM-1 or any other place where CCQ union cards are required. Now, I get to work on heavy equipment such as loaders, graders and shovels, I've made new friends, I've learned – or I should say, I'm learning – to speak French, and I'm learning new trades. »

— **Thomas Awashish,**
*Cri de Mistissini et apprenti mécanicien
de machinerie lourde (3^e année)¹⁷*

La présence syndicale reste un phénomène nouveau dans les communautés cries, tout comme pour les autres communautés autochtones de la province. Les travailleurs crie intégrant l'industrie de la construction voient ainsi, pour la première fois, leurs intérêts défendus par une association syndicale.

En effet, au Québec, le régime de relations du travail de l'industrie de la construction, régi par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (loi R-20) prévoit une adhésion syndicale obligatoire pour chaque travailleur. En reconnaissant le pluralisme syndical, il fait en sorte que, dès son entrée dans l'industrie, chaque travailleur soit invité à choisir l'une des cinq associations représentatives à laquelle il désire adhérer. Il a la possibilité d'en changer tous les trois ans, lors d'un scrutin syndical. Le dernier scrutin syndical a eu lieu en juin 2006.

¹⁷ Grand Conseil des Cris Eeyou Istchee, *op. cit.* p. 31..

3.

L'APPROCHE DE LA CCQ

3.1.

L'établissement d'une relation de confiance

À l'automne 2002, la CCQ a créé un comité de liaison avec les Cris. Le comité se réunit de deux à six fois par année. Ce comité vise à faciliter l'intégration des Cris, grâce à des mesures administratives appuyant le développement économique du territoire tel qu'il est stipulé à l'article 4.5 de la Paix des Braves. Les relations entre les Cris et la CCQ demeurent cordiales, et la CCQ constate des progrès dans l'intégration des Cris à l'industrie. De même, les rapports annuels du Grand Conseil des Cris Eeyou Istchee des cinq dernières années indiquent la présence de relations stables et de plus en plus harmonieuses avec la CCQ.

Au cours des rencontres de ce comité, des demandes sont formulées de part et d'autre. Les Cris revendiquent des modifications aux régions de placement définies au *Règlement sur la mobilité de la main-d'œuvre*. En effet, trois communautés crie se trouvent hors de la région de la Baie-James, et bénéficient plutôt de mesures d'exemption, contrairement aux Cris de la région de la Baie-James qui profitent d'une mesure administrative. Les membres crie du comité souhaiteraient que les mesures administratives en vigueur pour les Cris de la région de la Baie-James soient appliquées à l'ensemble des Cris. Cette demande est à l'étude.

Il faut comprendre que les membres crie du comité craignent que les travailleurs crie des régions du Nord-Ouest (Abitibi) et du Saguenay-Lac-Saint-Jean soient pénalisés par rapport à l'ensemble des Cris de la Baie-James. Ils prennent en exemple des travailleurs de Washaw Sibi (adjacente à la communauté algonquienne de Pikogan et hors du territoire de la Baie-James), qui se seraient vus refuser la délivrance d'un certificat de compétence. Il est important qu'un travailleur crie fasse la démonstration de son statut de bénéficiaire crie pour avoir accès aux mesures administratives qui s'offrent à lui. À cet effet, les membres crie du comité ont validé une liste, remise par la CCQ, de tous les travailleurs crie bénéficiaires de la CBJNQ, pour en accélérer l'identification.

3.2.

La Table de concertation sur les affaires autochtones

C'est en 2004 que la CCQ crée la Table de concertation sur les affaires autochtones dans l'industrie de la construction. Son mandat est de faciliter l'interaction, le réseautage et le partenariat entre les sociétés autochtones et l'industrie de la construction, et d'y inclure les Premières Nations. Cette table est composée de 19 membres, soit 6 représentants patronaux, 6 représentants syndicaux, 6 représentants autochtones et 1 représentante de la Direction générale de la CCQ.

Parmi ces membres, on compte le coordonnateur des Cris pour la Société Nadoshtin et responsable des projets de l'Eastmain-1 et de l'Eastmain-1-A-Sarcelle-Rupert à la Baie-James.

Un des mandats de la Table de concertation étant le réseautage, la CCQ a pris soin d'inviter le Secrétariat aux alliances économiques entre la nation crie et l'Abitibi-Témiscamingue pour informer les membres des expériences possibles de partenariats entre les Cris et les entreprises non autochtones.

3.3.

Les relations avec le milieu crie et la connaissance du cadre et des programmes de l'industrie de la construction

Dans le but d'informer les travailleurs crs sur la réglementation et le processus de qualification et de leur prêter assistance dans ce domaine, la CCQ participe aux activités et événements des Cris qui se déroulent dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue et sur le territoire de la Baie-James. Elle effectue également la tournée régulière des communautés crie. Pour ce faire, la CCQ :

- participe aux congrès et foires de l'emploi, là où les Autochtones de la région sont interpellés;
- participe aux activités du Secrétariat aux alliances économiques entre la nation crie et l'Abitibi-Témiscamingue;

- participe aux activités de l'industrie qui touchent de près les Cris, telle la rencontre du Consortium SEBJ/Hydro-Québec/ComaxNord/ComaxAT, en octobre 2003, à Val-d'Or;
- agit à titre de conférencière à la conférence Boumhounan, tenue en novembre 2006 à Montréal;
- fait paraître dans le journal cri Nation une série de publicités en français, en anglais et en cri pour informer les Cris.

Une meilleure connaissance de la loi R-20 et des règlements qui encadrent l'industrie de la construction sera assurée par des échanges et une diffusion d'information soutenus.

Selon la Cree Human Resource Development (CHRD), les principaux obstacles auxquels sont confrontés les Cris sont :

- le manque d'information et de sensibilisation des communautés crie;
- le manque de vision de la part des travailleurs, la tendance à ne penser qu'à la paye du moment;
- l'existence d'un écart générationnel – les plus vieux ne veulent pas avoir à s'occuper d'obtenir un certificat de compétence;
- le fait que certains travailleurs ne veulent pas s'insérer dans le processus, puisque cela signifie qu'ils devront travailler dans un métier précis¹⁸.

Par ailleurs, les régimes d'avantages sociaux de l'industrie de la construction ne sont pas bien connus des Cris. On s'est demandé pour la première fois si les Cris recevaient bien leur chèque de retraite lors d'une rencontre traitant de la région Nord-du-Québec, à l'automne 2004.

¹⁸ Grand Council of the Crees Eeyou Istchee, *op.cit.* p. 29.



La CCQ a donc offert à quelques représentants autochtones, dont le coordonnateur cri de la Société Nadoshtin, responsable de la main-d'œuvre crie au chantier de l'Eastmain-1, une séance de formation de trois heures, avec documents à l'appui, sur le régime de retraite de l'industrie.

La CCQ a proposé d'offrir une deuxième séance de formation sur les avantages sociaux, mais cette fois dans une communauté crie; elle attend des nouvelles des Cris à ce sujet. De plus, afin de mieux desservir les Cris, la CCQ dresse actuellement l'inventaire de tous les formulaires disponibles en anglais, et plus particulièrement ceux relatifs à cette formation.

3.4. **La présence d'une personne-ressource attitrée aux Cris**

La *Convention Nadoshtin*, à l'article 13.1.3, paragraphe *a*, stipule que la CCQ mettra à la disposition des Cris une personne-ressource chargée, entre autres, d'aider de manière générale les Cris dans leur processus de qualification et d'examiner plus en profondeur les antécédents d'emploi de chaque Cri en vue de reconnaître son expérience de travail pertinente aux fins d'accréditation. Ainsi, la CCQ a créé un poste d'agent de liaison pour desservir les communautés autochtones de la région de la Baie-James afin de favoriser l'intégration des travailleurs et employeurs autochtones dans l'industrie de

la construction. Le travail accompli à ce jour par le bureau régional de la CCQ à Val-d'Or et par l'agent de liaison attitré aux candidats et travailleurs crïs est bien accueilli par les communautés crïes.

3.5. **La qualification professionnelle de la main-d'œuvre : un bond en avant**

3.5.1. **Des mesures administratives pour les travailleurs crïs**

L'article 13.1.3, paragraphe *b*, de la *Convention Nadoshtin* prévoit la délivrance de certificats de compétence aux Crïs. Ainsi, dans le respect des dispositions du *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés de la construction*, les Crïs qui habitent la région de placement de la Baie-James peuvent obtenir des certificats de compétence lorsqu'il y a moins de 5 % de main-d'œuvre disponible dans la région et, par conséquent, ouverture des bassins de main-d'œuvre apprentie. Les trois communautés crïes provenant des régions avoisinantes (Saguenay-Lac-Saint-Jean et Abitibi) bénéficient de certificats d'exemption. Dans le cadre de la Paix des Braves et de la mise en œuvre de la *Convention Nadoshtin*, la CCQ accompagne les bénéficiaires crïs de la *Convention de la Baie James et du Nord québécois* (CBJNQ) pour faciliter leur intégration dans l'industrie.

3.5.2. L'identification des Cris

Stimulée par la ratification de la Paix des Braves, la CCQ a entamé, en 2003, une démarche d'identification des Autochtones parmi les salariés de l'industrie de la construction. L'information permet de constituer une base de données sur les populations autochtones et, par le fait même, sur les bénéficiaires cris de la CBJNQ.

3.5.3. La priorisation des dossiers cris

Étant donné les travaux en cours au chantier de l'Eastmain-1, les dossiers cris ont été traités de manière prioritaire pour la délivrance de certificats de compétence et d'exemption. Tous les dossiers cris sont traités au bureau régional de Val-d'Or et sont étudiés par l'agent de liaison de la CCQ avant d'être acheminés au siège social pour validation. S'il y a un problème, l'agent de liaison est en mesure de communiquer directement avec le candidat, et dans les plus brefs délais, pour lui demander plus d'information.

3.5.4. La mobilité de la main-d'œuvre (région du Nord-du-Québec)

En avril 2003, l'Administration régionale crie (ARC) a demandé que la loi et les règlements applicables à l'industrie de la construction soient modifiés afin de se conformer à la CBJNQ (sections 28.10.3 et 28.10.4). Cela signifie, entre autres, qu'en vertu de la CBJNQ, les gouvernements doivent prendre toutes les mesures raisonnables pour établir une priorité pour les Cris en

ce qui concerne les emplois et les contrats qui résultent des projets sur le territoire conventionné; qu'ils doivent, de plus, prendre toutes les mesures raisonnables, y compris des règlements, mais sans s'y limiter, pour établir une priorité des personnes ou entrepreneurs locaux disponibles et dûment qualifiés relativement aux contrats et aux emplois créés par le développement du territoire.

L'ARC demande également que les prescriptions de la loi R-20 soient harmonisées à la Paix des Braves (sections 2.4, 4.3, 4.4 et 4.5). Ce faisant, elle souhaite que le découpage régional soit revu afin d'inclure dans la même région les neuf communautés cries, et donc le tracé d'une frontière au 49^e parallèle.

Par ailleurs, l'ARC précise que « tous les bénéficiaires cris de la CBJNQ [sont] réputés appartenir à la nouvelle région, et ce, sans égard à leur lieu de résidence, à moins que le bénéficiaire y renonce¹⁹ ». En outre, elle demande que « tous les bénéficiaires cris de la CBJNQ bénéficient d'une priorité dans la formation et d'une priorité d'embauche à l'égard des projets exécutés sur le territoire de la Baie-James²⁰ ».

Après plusieurs rencontres, réparties sur plus d'un an, la CCQ a proposé une série de scénarios qui tiennent compte notamment des revendications des Cris. Il faut noter que la *Convention Nadoshtin* indique explicitement, au paragraphe *b* de l'article 13.1.3, que si les restrictions du bassin de main-d'œuvre sur le territoire de la CBJNQ pour les Autochtones et non-autochtones sont levées, il faudrait accorder la priorité aux Cris. Le dossier demeure à l'étude.

¹⁹ Grand Conseil des Cris (Eeyou Istchee) et Administration régionale crie, 1^{er} avril 2003, lettre, p. 5.

²⁰ Ibid.



3.5.5. Les examens de qualification : une administration et des analyses personnalisées

Plus de 20 Cris ont passé des examens de qualification, administrés au chantier de l'Eastmain-1 ou dans une communauté crie, pour les métiers d'opérateur de tracteur, de niveleuse et de pelle. Le contexte du chantier de l'Eastmain-1 a nécessité l'organisation de séances d'examen sur place, afin de rendre service aux candidats des différentes communautés cries, que ce soit en matière de disponibilité, d'hébergement et de moyens de transport. Bien que cela ne soit pas habituel, les rencontres hors du bureau régional pour les examens ont permis à l'agent de liaison de la CCQ de répondre aux questions d'information générale et à celles qui concernaient la qualification. L'administration sur place des examens de qualification a été très appréciée par les candidats ainsi que par les intervenants de ce dossier.

3.5.6. L'analyse du taux de réussite aux examens de qualification et de l'admission des demandes

À la demande des Cris, la CCQ a réalisé une étude en vue de comprendre les raisons pour lesquelles les Cris affichent un faible taux de réussite aux examens de qualification des métiers. Il s'avère que les compétences de base font défaut. Par exemple, l'analyse toutes les demandes de la période 2002-2004 révèle que sur 39 demandes, 33 Cris ont au moins une demande acceptée, tandis que 6 Cris ont vu leur demande refusée. Des 33 Cris admis à l'examen, seulement 20 se sont inscrits à la séance d'examen. De ce nombre, 16 ont passé au moins un

examen, qui a été réussi par 7 d'entre eux. Les examens réussis sont uniquement ceux d'opérateur d'équipement lourd et d'opérateur de pelle mécanique. Des échecs ont été enregistrés dans les métiers de charpentier-menuisier, d'électricien, de mécanicien de machinerie lourde, de peintre, de tuyauteur et d'opérateur d'équipement lourd. Des Cris ont réussi l'examen après une seule tentative dans la majorité des cas, tandis que ceux qui ont échoué en sont à plus de deux tentatives dans presque tous les cas.

3.6. Le défi à relever : la formation professionnelle



La langue crie est couramment parlée et enseignée sur le territoire Eeyou Istchee.

Au cours des rencontres du comité de liaison, la CCQ a rappelé les bénéfices ainsi que les avantages collectifs et individuels de la formation à la nouvelle main-d'œuvre qui souhaite intégrer les chantiers de construction. La CCQ insiste sur la valeur de la formation professionnelle et demande que les représentants de la Commission scolaire crie soient sensibilisés au potentiel de ces programmes. Les données

de 2005 sur les travailleurs actifs indiquent que seulement 11 % des apprentis cris sont diplômés, comparativement à 33 % de l'ensemble des apprentis.

3.6.1. Les nouveaux programmes de formation

Le 31 mai 2006, la CCQ était invitée à l'inauguration du Centre régional de formation professionnelle Sabtuan, situé dans la communauté crie de Waswanipi. Il s'agit du premier centre de formation cri, et son implantation est un véritable accomplissement pour la Commission scolaire crie. Cette expérience a d'ailleurs déjà permis aux différents ministères québécois engagés dans ce projet d'améliorer la qualité de leurs relations avec les Cries.

Des programmes de formation dans les métiers de la construction sont offerts par le centre depuis l'automne 2006, notamment en charpenterie-menuiserie, en tuyauterie et en peinture en bâtiment. Une cinquantaine d'élèves cris ont suivi en 2006 l'une de ces formations.

La mise sur pied d'un centre de formation professionnelle régional en territoire cri constitue en soi une excellente nouvelle pour les futurs travailleurs et travailleuses des communautés cries. Le centre de formation Sabtuan éprouve cependant quelques difficultés à recruter des enseignants anglophones pour les programmes de formation des métiers de la construction. Il doit recourir à des enseignants provenant de l'extérieur du Québec et, parfois même, à des enseignants ne maîtrisant pas parfaitement l'anglais.

3.6.2. La tournée de jeunes étudiants cris à Montréal

En 2004, dans le cadre de leur programme d'études, cinq étudiants cris en charpenterie-menuiserie du Centre de formation professionnelle Sabtuan, école de la Commission scolaire crie, et une étudiante crie de cinquième secondaire de l'école secondaire Luke Mettaweskum School ont visité Montréal. Ils ont été invités aux bureaux de la CCQ, où des représentants de la CCQ et un délégué de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) les ont entretenus, au cours d'un dîner, de sujets qui les touchent plus particulièrement.

La CCQ a, de plus, aidé à l'organisation de cette rencontre à Montréal en planifiant et en facilitant les visites de certains chantiers de construction et centres de formation professionnelle, notamment l'École des métiers de la construction de Montréal et le Centre de formation des métiers de l'acier. Parmi les chantiers visités figurent ceux de l'aéroport Pierre-Elliott-Trudeau, à Montréal, du métro à Laval et du territoire mohawk de Kahnawake.



3.6.3. La coordination des activités et des besoins en formation professionnelle

Le programme « Conduite d'engins de chantier nordique » a été créé en 2002. Il a été élaboré dans le souci de répondre aux besoins particuliers des régions nordiques, et particulièrement à ceux des Cris et des Inuits. Cela explique que la reconnaissance de ce programme d'études est conditionnelle à une restriction générale du droit d'exercice et à l'autorisation exclusive d'enseigner ce programme aux commissions scolaires crie et Kativik.

De plus, en 2005 et en 2007, la CCQ, par l'entremise de son sous-comité professionnel en plomberie et chauffage ainsi que de son sous-comité professionnel des occupations, qui comprend les occupations de foreur et de boutefeux, ont accepté

la demande d'autorisation de la Commission scolaire crie de créer deux programmes provisoires, le DEP Plumbing and Heating et le DEP en forage et dynamitage. La CCQ a donc appuyé favorablement le projet auprès du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Les données du recensement de 2001 indiquent que 60 % des Cris du Québec n'ont pas obtenu un diplôme d'études secondaires (DES), comparativement à 32 % de l'ensemble des Québécois. Les Cris semblent toutefois plus enclins à poursuivre des études professionnelles. En effet, 11 % des Cris sont diplômés d'une école professionnelle, le même taux que l'ensemble des Québécois²¹.

Depuis 1991, le rattrapage des Cris en matière de formation professionnelle est remarquable : seulement 395 Cris (3 % de la population crie de 15 ans et plus) avaient alors obtenu un diplôme d'études professionnelles, alors qu'ils étaient 915 en 2001.



Cohorte d'étudiants cris en charpenterie-menuiserie, en tournée à Montréal, en 2004. La cohorte a été invitée par la CCQ à visiter le chantier de l'aéroport Pierre-Elliott Trudeau. Elle est accompagnée de travailleurs compagnons kanien'kehà:ka (mohawks)

²¹ Données colligées à partir de Statistique Canada « Certaines caractéristiques de scolarité (29), statut d'Indien inscrit (3), groupes d'âge (5A), sexe (3) et région de résidence (7) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces et les territoires, recensement de 2001 » — Données-échantillon (20 %) — n° 97F0011XCB2001058 — www.statcan.ca, mars 2007.

3.6.4. Les fonds de formation de l'industrie de la construction

Afin de permettre à l'industrie de disposer d'une main-d'œuvre compétente en qualité et quantité suffisantes pour répondre à ses besoins, l'intervention de la CCQ se déploie sur quatre axes :

- favoriser le développement d'une relève compétente;
- soutenir la progression des apprentis;
- favoriser la formation continue de la main-d'œuvre de l'industrie;
- maintenir, voire améliorer, les mécanismes permettant de répondre aux besoins de formation spécifiques de la main-d'œuvre.

Leur développement est réalisé de concert avec les partenaires patronaux et syndicaux de l'industrie.

Il y a près de 15 ans, l'industrie de la construction s'est dotée de deux fonds de formation : le Plan de formation du secteur résidentiel et le Fonds de formation de la construction (FFIC) pour les secteurs non résidentiels. Grâce aux contributions des employeurs, ces deux fonds permettent, entre autres, d'assumer tous les frais directs et indirects (déplacement, subsistance et logement de la main-d'œuvre en formation), créant ainsi un incitatif additionnel au perfectionnement pour la main-d'œuvre de la construction.



Cohorte d'étudiants cris de Whapmagoostui ayant terminée le cours de conduite d'engins de chantier, en compagnie de leurs instructeurs.



Par ailleurs, ainsi que nous l'avons mentionné dans la première section de ce rapport, la *Convention Nadoshtin* prévoit un fonds de formation de 1,5 million de dollars, distinct des fonds de formation de l'industrie de la construction. Celui-ci doit favoriser la formation des Cris (formation en milieu scolaire et en milieu de travail). Hydro-Québec explique dans son complément à l'étude d'impact sur l'environnement que seul le tiers des fonds disponibles a été utilisé, faute de demandes provenant des entreprises crie. Seules trois entreprises ont déposé des demandes de financement, qui ont toutes été acceptées²².

C'est en fonction de ce programme que 367 050 \$ ont été accordés à la Compagnie de construction et de développement crie (CCDC) pour la formation d'employés cris aux fins d'obtention d'un certificat de compétence de la CCQ. Un Cri bénéficiaire qui veut travailler sur le chantier de l'Eastmain-1 peut obtenir un certificat de compétence-apprenti avec une garantie de 150 heures de la part d'un employeur. Après accumulation de 400 heures effectuées dans le domaine de la construction, le salarié cri devient admissible au Fonds de formation de l'industrie de la construction. En ce sens, le financement offert par Hydro-Québec, par l'entremise du fonds de formation en milieu de travail, devient redondant lorsqu'il est utilisé pour des activités de formation couvertes par le Fonds de formation de l'industrie de la construction. Notons toutefois que le Fonds de formation de 1,5 million de dollars ne cible pas uniquement l'industrie de la construction et qu'il peut servir à subventionner jusqu'à 40 % du salaire des Cris pour favoriser leur embauche.

3.6.5. La documentation en langue anglaise

L'article 13.1.3, paragraphe c, de la *Convention Nadoshtin* prévoit que la CCQ mettra à la disposition des Cris tous les documents nécessaires en anglais, pour leur permettre de se préparer aux différents examens de la CCQ.

Les Cris ont aussi demandé la traduction des devis de cours de révision des notions théoriques. La CCQ a examiné la possibilité de traduire certains devis qui ont été estimés prioritaires par les Cris, soit ceux des métiers suivants : plombier, peintre et électricien.

Une autre demande des Cris consistait en la traduction d'un module de base. La CCQ a procédé à la traduction du module « Chantier, équipement et organismes de la construction ». En 2004, elle a fait part de cette nouvelle aux Cris et leur a fait parvenir un exemplaire de ce module en anglais dès sa parution, en 2005.

²² Hydro-Québec, *op. cit.* p. 97-98.

CONCLUSION

Une entente telle que la Paix des Braves a permis l'accélération de mécanismes incitatifs et la mise en place d'un dialogue constant non seulement entre les autorités crie et la CCQ, mais aussi entre les travailleurs crie et l'industrie de la construction, dans son ensemble.

Un travailleur cri sait maintenant que ses intérêts sont gérés et assurés par la CCQ. Une entreprise de construction crie sait désormais qu'elle a droit à un service de qualité, tout comme les autres compagnies de l'industrie de la construction. C'est un climat de confiance qui s'est installé.

De plus, on a vu que les Crie, une fois qu'ils sont inclus dans le processus de qualification, deviennent des travailleurs réguliers détenant un certificat de compétence reconnu. Plusieurs sont passés d'un statut d'occupation à celui d'apprenti dans un métier de la construction. Bien que l'exercice d'une occupation demeure populaire, l'expérience sur un chantier a permis à plusieurs d'entre eux de découvrir d'autres métiers d'intérêt.

Depuis 2002, les progrès réalisés et le dialogue de confiance ont permis d'ajuster les mesures de qualification des Crie, en vue de répondre aux demandes de leurs autorités. De ce fait, il est reconnu que toutes les communautés crie sont traitées de la même façon. Les travailleuses et travailleurs de ces communautés ont aujourd'hui droit aux mêmes règles et avantages.

Le rôle de levier de l'Administration régionale crie et du Grand Conseil des Crie Eeyou Istchee, qui regroupent l'ensemble des communautés crie au Québec, a permis d'établir un rapport de force important, unique et pratique à différents niveaux. Par exemple, pour la reconnaissance des heures et l'établissement de priorités de formation. De plus, l'Administration régionale crie, convaincue du bienfait de la formation et de l'importance de la qualification, exige désormais des entreprises qui embauchent des Crie à la Baie-James de qualifier et de former leurs travailleurs selon les règles en vigueur dans l'industrie.

La coordination des ressources humaines entre le CHRD, la Commission scolaire crie et la CCQ demeure un défi crucial. Elle est appelée à se développer et à se consolider davantage.

Les liens entre les Crie et les partenaires de l'industrie de la construction ont fait un bond appréciable, et la volonté de part et d'autre de communiquer leurs intérêts communs devrait s'affermir dans les prochaines années.

C'est tout le processus de formation professionnelle qui doit être compris comme étant la voie d'avenir. Les prochaines années seront celles des jeunes crie formés qui deviendront des compagnons et des travailleurs autonomes sur des chantiers de construction.

Somme toute, le travail accompli par les Crie fait d'eux des leaders en construction chez les Autochtones du Québec. Ils servent de modèles pour d'autres nations autochtones, et cela c'est une bonne nouvelle pour l'industrie de la construction.

