



# PLAN D'ACTION

DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION  
POUR L'INCLUSION DES PREMIÈRES NATIONS  
ET DES INUIT

2024-2034



COMMISSION  
DE LA CONSTRUCTION  
DU QUÉBEC



# TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS .....	3
MOT DU MINISTRE DU TRAVAIL.....	4
MOT DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC.....	6
MOT COLLECTIF DU COMITÉ AVISEUR DE LA DÉMARCHE COLLABORATIVE POUR L'INCLUSION DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION.....	8
PARTIES PRENANTES ENGAGÉES À L'ÉGARD DU PLAN D'ACTION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION POUR L'INCLUSION DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT.....	9
INTRODUCTION .....	10
UNE DÉMARCHE COLLABORATIVE .....	11
PARCOURS D'INCLUSION DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION .....	13
PARCOURS 1 UNE INDUSTRIE PROACTIVE .....	14
PARCOURS 2 ATTRACTIVITÉ.....	17
PARCOURS 3 EXPÉRIENCE CLIENT .....	18
PARCOURS 4 ACCÈS À LA FORMATION .....	19
PARCOURS 5 ENTREPRENEURIAT .....	21
PARCOURS 6 MAILLAGE ENTRE LA MAIN-D'ŒUVRE ET LES ENTREPRISES .....	22
PARCOURS 7 FACILITER L'ACCÈS À L'INDUSTRIE À LA MAIN-D'ŒUVRE DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT .....	23
PARCOURS 8 INCLUSION DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	24
PARCOURS 9 MAINTIEN EN EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL.....	26
PARCOURS 10 RESPONSABILITÉS PARTAGÉES .....	30
ANNEXE 1 : CONSULTATIONS MENÉES AUPRÈS DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT .....	32
ANNEXE 2 : CONSULTATIONS MENÉES AUPRÈS DES PARTENAIRES .....	33
ANNEXE 3 : TABLEAU SYNOPTIQUE DU PLAN D'ACTION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION POUR L'INCLUSION DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT.....	35



## REMERCIEMENTS

La Commission de la construction du Québec (CCQ) remercie les partenaires des Premières Nations et des Inuit, les associations patronales et syndicales, les ministères et organismes publics, les commissions scolaires, les centres de services scolaires et les établissements d'enseignement ainsi que l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction qui se sont engagés et qui contribuent à la réalisation du Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit.

**Rédaction épiciène** : Ce document a été rédigé selon les principes de la rédaction épiciène, notamment le recours à la formulation neutre et aux appellations au féminin et au masculin coordonnées.



## MOT DU MINISTRE DU TRAVAIL



Je suis heureux de me joindre à la Commission de la construction du Québec (CCQ) pour présenter un premier plan d'action dédié aux communautés autochtones. Je mise sur celui-ci pour être le début d'une collaboration avec les premiers peuples et voir à l'intégration des communautés dans la construction du territoire.

Il y a beaucoup d'opportunités à créer et à faire évoluer. C'est avec des actions concrètes comme ce plan et les ajouts à la *Loi modernisant l'industrie* que nos collectivités seront mieux concertées et impliquées pour répondre aux besoins de tous et de toutes.

Nos partenaires associatifs ont su mettre de l'avant des intérêts communs qu'est le besoin de main-d'œuvre, d'augmenter la diversité afin de permettre des ententes qui conviennent à chacune des communautés.

Je salue les travaux qui ont démarré en 2019 et qui ont grandement évolué depuis le début pour trouver une façon de concilier et d'harmoniser ce qui est nécessaire, ce qui est adaptable, ce qui est innovant et ce qui est applicable.

Ce plan n'est pas une fin en soi, puisque comme la construction, les chantiers se perpétuent, le climat change et le terrain à bâtir est grand et continu de se renouveler. Il faudra continuer de voir à s'améliorer pour rester à l'avant-garde et savoir répondre aux besoins différents et spécifiques d'un endroit à l'autre, d'un projet à l'autre.

Il vise notamment à susciter l'intérêt pour l'industrie de la construction auprès de la main-d'œuvre et des entreprises des Premières Nations et des Inuit, et favoriser leur diplomation. À offrir une expérience client adaptée, collaborer avec les intervenants et intervenantes pour soutenir les entreprises autochtones dans leur démarrage et développement en affaires. À favoriser l'embauche et faciliter l'accès. L'on veut créer un milieu favorable, sain et inclusif. De mettre en œuvre des mesures spécifiques ajustées aux réalités pour leur maintien en emploi et leur développement professionnel.

Une démarche collaborative afin d'obtenir l'adhésion collective aux mesures a été réussie. Une responsabilité partagée entre la CCQ, les partenaires et les communautés fera en sorte que les intentions seront viables.

Le plan interpelle plus grand que la CCQ; en effet, des acteurs externes vont pouvoir contribuer à l'écosystème avec les meilleures pratiques dans différentes structures administratives. Je pense à l'Éducation et l'Enseignement supérieur, à l'ASP Construction, qui se voit impliquée, à la CNESST et à la RBQ.

Je suis confiant que le « Parcours d'inclusion » qui en est un issu de consensus sera un modèle qui permettra d'inspirer d'autres secteurs du marché du travail.

Je remercie les parties, instances et organisations de l'ouverture et participation au processus. J'offre mes salutations aux nations impliquées à ce projet : Abénaquise, Algonquine, Atikamekw, Crie, Huronne-wendat, Innue, Inuk, Mohawk, Mi'gmaq, Naskapie et Wolastoqiyik.

Continuons de construire ensemble.

A handwritten signature in cursive script that reads "Jean Boulet".

**M. Jean Boulet**

**Ministre du Travail et ministre responsable de la région de la Mauricie,  
de la région de l'Abitibi-Témiscamingue et de la région du Nord-du-Québec**



## MOT DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC



Tendre la main et collaborer pour apprendre à construire autrement... Il y a quelques années, la Commission de la construction du Québec (CCQ) a amorcé l'une de ses plus importantes démarches collaboratives, qui donne naissance aujourd'hui au Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit. Il s'agit du résultat concret d'une grande concertation vivante, engageante, rigoureuse, qui a permis de bâtir la confiance, condition essentielle à la volonté de bâtir des ponts pour que l'écoute et l'élan de changer le monde ensemble soient sans équivoque.

La mise en œuvre de ce plan met en lumière l'expertise des Premiers Peuples. Nous avons tant à apprendre de vous. Vos connaissances, votre vision du monde et votre approche enrichissent le Québec et l'industrie de la construction.

J'ai la profonde conviction que cette initiative est pérenne et qu'elle est un moteur de changement nécessaire. La participation active des premiers peuples à bâtir le Québec est gage de prospérité durable.

Cette démarche permet de livrer un plan d'action consensuel qui annonce le déploiement de 24 mesures audacieuses portant entre autres sur l'accompagnement des communautés en amont du développement de projet de construction, la promotion des métiers et des occupations auprès des Premières Nations et des Inuit, des règles d'accès à la formation et à la qualification de la main-d'œuvre qui soient inclusives et qui favorisent le maintien en emploi et le développement professionnel. Tout est mis en place pour que les communautés autochtones affirment leur leadership pour amplifier leur apport essentiel à l'essor économique du Québec. À l'aube du déploiement du Plan d'action 2035 d'Hydro-Québec, il était requis de créer de tels outils.

L'un des jalons incontournables de cette démarche est l'harmonisation des limites de la région de référence pour le bassin de main-d'œuvre Baie-James à celles de la région Eeyou Itschee Baie-James, qui vient regrouper l'ensemble des communautés criées. La création de cette région prend enfin acte d'une réalité territoriale historique et devient un levier de développement économique et social, notamment quant à la croissance d'une main-d'œuvre compétente.

Notre succès collectif repose maintenant sur la responsabilité partagée de suivre la mise en œuvre, de mesurer l'impact de nos réalisations et d'atteindre la cible d'au moins 1 % de main-d'œuvre active autochtone d'ici 2034. Actuellement, ils sont 753 Autochtones, dont moins de 100 femmes, à œuvrer sur les chantiers de construction du Québec, représentant 0,38 % de l'ensemble de leur main-d'œuvre active.

Je me permets enfin de saluer et de remercier les représentantes et représentants des Premières Nations, des communautés criées et inuit, ainsi que les leaders associatifs patronaux et syndicaux de la construction, de même que les partenaires clés des ministères et des organismes publics, dont les centres de services scolaires et les établissements d'enseignement qui ont participé à cette démarche et contribuent ainsi à un changement profond en faveur du plus grand nombre.

En fait, j'oserais dire qu'il y a un avant et un après le 13 novembre 2024, grâce à ce geste fort d'unité qui témoigne d'une volonté ferme en faveur du développement économique et social du Québec. Les défis sont grands pour les prochaines années, afin que le Québec réalise son ambitieux carnet de commandes pour loger la population, mener la transition énergétique, mettre à niveau les infrastructures : avec les Premiers Peuples, nous y parviendrons.

Mikwetc

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Audrey Murray', written in a cursive style.

**Audrey Murray**  
**Présidente-directrice générale**



# MOT COLLECTIF DU COMITÉ AVISEUR DE LA DÉMARCHE COLLABORATIVE POUR L'INCLUSION DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

**Nous avons l'honneur de vous présenter le Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit.**

Au cours des cinq dernières années, l'élaboration de ce plan a été marquée par une collaboration soutenue et un engagement commun à créer une référence complète et de grande qualité, répondant aux divers besoins de l'industrie de la construction, des communautés des Premières Nations et des Inuit, ainsi que des syndicats.

Durant cette période, bien que le comité ait connu des changements parmi ses membres, la volonté constante de favoriser la collaboration et le respect mutuel est demeurée inébranlable. Chaque étape du processus a permis de prendre en compte les perspectives et les besoins de toutes les parties prenantes, qu'elles soient du côté de l'industrie ou des communautés. Nous avons travaillé avec persévérance pour promouvoir la sensibilisation, la compréhension et la coopération, renforçant ainsi les liens et la vision commune des participants et des participantes.

Le plan propose des solutions équilibrées qui valorisent les intérêts de toutes les parties impliquées. Grâce à une approche constructive, des dialogues ouverts et une vision partagée, nous avons relevé les défis avec succès. Le résultat est un plan stratégique et inclusif, qui reflète la diversité des voix et des points de vue de notre comité et des parties prenantes.

Nous croyons que ce plan non seulement sert de feuille de route pour améliorer l'inclusion des Premières Nations et des Inuit dans le secteur de la construction, mais qu'il témoigne également de ce qui peut être accompli lorsque l'industrie, les communautés, ainsi que les associations d'employeurs et de syndicats travaillent ensemble vers un objectif commun.

Accorder la priorité à la diversité, à l'équité et à l'inclusion (DEI) dans l'industrie de la construction présente de nombreux avantages. Nous nous engageons à appliquer des normes plus élevées en matière de DEI dans le cadre des pratiques d'embauche et des politiques liées au milieu de travail, et nous nous efforcerons de continuer à le faire par le biais de cette démarche collaborative.

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude à toutes les personnes qui ont contribué à ce projet et sommes impatients de constater les résultats positifs de ce plan dans les années à venir.

Respectueusement,

**Le comité aviseur  
Représentants des Premières Nations et des Inuit dans le secteur  
de l'emploi et la formation et de la construction**



# PARTIES PRENANTES ENGAGÉES À L'ÉGARD DU PLAN D'ACTION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION POUR L'INCLUSION DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT

Cette liste présente l'ensemble des partenaires qui se sont engagés au Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit.

<b>SIGLES ET ACRONYMES</b>	<b>PARTENAIRES</b>
<b>ASP CONSTRUCTION</b>	Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction
<b>CCQ</b>	Commission de la construction du Québec
<b>CDEPNQL</b>	Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador
<b>CNESST</b>	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
<b>CDRHPNQ</b>	Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec
<b>CNA</b>	Conseil de la Nation Atikamekw
<b>CSPNEA</b>	Conseil scolaire des Premières Nations en éducation aux adultes
<b>ETS</b>	École de technologie supérieure
<b>MEQ</b>	Ministère de l'Éducation du Québec
<b>RBQ</b>	Régie du bâtiment du Québec
	<b>ASSOCIATIONS PATRONALES</b>
<b>ACQ</b>	Association de la construction du Québec
<b>ACRGQTQ</b>	Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec
<b>AECQ</b>	Association des entrepreneurs en construction du Québec
<b>APCHQ</b>	Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec
<b>CMEQ</b>	Corporation des maîtres électriciens du Québec
<b>CMMTQ</b>	Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec
	<b>ASSOCIATIONS SYNDICALES</b>
<b>CSD</b>	Centrale des syndicats démocratiques
<b>CSN</b>	Confédération des syndicats nationaux
<b>CPQMCI</b>	Conseil provincial du Québec des métiers de la construction – International
<b>FTQ</b>	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
<b>SQC</b>	Syndicat québécois de la construction





## UNE DÉMARCHE COLLABORATIVE

Le développement du Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit 2024-2034 est le fruit d'un travail collectif. Ce plan d'action est basé sur la responsabilité partagée et est élaboré selon une démarche collaborative. Il comprend des actions novatrices tant sur l'accès à l'emploi, le maintien en emploi et le développement professionnel dans l'industrie de la construction.

Compte tenu de l'encadrement particulier de l'industrie de la construction au Québec (main-d'œuvre mobile d'une entreprise à l'autre et d'un chantier à l'autre; statut d'emploi temporaire; entreprises de l'industrie étant pour la plupart de petite taille, avec moins de cinq salariés; régimes d'avantages sociaux, de fonds de formation et de conventions collectives s'appliquant à l'échelle du Québec; etc.), le Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit est conçu en fonction d'une industrie entière en mettant en œuvre des moyens pour faciliter l'inclusion des Premières Nations et des Inuit. Précisons d'office que la CCQ n'embauche pas la main-d'œuvre sur les chantiers. La CCQ s'est plutôt donné le mandat d'élaborer des mesures pour favoriser l'accès des Premières Nations et des Inuit à l'industrie de la construction, leur maintien en emploi et l'augmentation de leur présence dans celle-ci<sup>1</sup>. De ce fait, la CCQ coordonne la mise en œuvre du Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit.

Pour donner corps à cette démarche collaborative, la CCQ a amorcé une mobilisation de consultations auprès des différents acteurs en communauté et en milieu urbain. L'objectif des consultations est d'offrir une réponse avec des solutions aux obstacles partagés par les membres des communautés et les partenaires des Premières Nations et des Inuit. La CCQ a consulté au total 21 communautés<sup>2</sup> à travers le Québec, et 128 travailleuses et travailleurs ainsi que 12 entreprises ont été rencontrés, ce qui a permis d'obtenir un échantillon représentatif des réalités des Premières Nations et des Inuit au Québec. Les principaux constats lors des consultations auprès des communautés sont :

- le manque d'attractivité de l'industrie et d'information sur celle-ci;
- la complexité administrative de la CCQ;
- l'inadaptation des réalités des Premières Nations et des Inuit dans l'industrie;
- les barrières à l'emploi;
- les difficultés en matière de maintien en emploi;
- la discrimination, l'intimidation et le harcèlement à l'embauche et en emploi de la main-d'œuvre locale.

---

<sup>1</sup> En vertu de la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (loi R-20), notamment via les articles 123.1 et 126.0.1.

<sup>2</sup> Pour obtenir plus de détails, voir l'annexe 1 sur la liste des communautés consultées au Québec.

De 2022 à septembre 2024, ces constats ont permis de compiler des solutions préliminaires et d'alimenter les consultations menées par la CCQ auprès des partenaires des Premières Nations et des Inuit en employabilité et en développement économique, d'une commission scolaire, d'un centre de services scolaire et des établissements d'enseignement, des associations patronales et syndicales, des ministères et organismes publics et de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction<sup>3</sup>.

Cette démarche collaborative a soutenu le travail d'identifier des actions structurantes et innovantes pour élaborer les mesures spécifiques du Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit avec l'engagement de la CCQ et des partenaires<sup>4</sup>. La CCQ et les partenaires ont effectué un travail collectif, ce qui a permis de recueillir une foule d'idées et d'obtenir des engagements structurants pour aplanir les obstacles persistants contrant l'inclusion des Premières Nations et des Inuit dans l'industrie de la construction.

La CCQ travaille en continu avec les différentes parties prenantes de l'industrie en vue de contribuer à contrer les obstacles et les écarts persistants relativement à l'inclusion des Premières Nations et des Inuit. En ce sens, le déploiement du Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit se veut évolutif, où d'autres acteurs clés collaboreront à la mise en œuvre des mesures du plan d'action dans les prochaines années.

## **CIBLE GLOBALE DU PLAN D'ACTION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION POUR L'INCLUSION DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT**

La population des Premières Nations et des Inuit représente 1,4 % de la population totale du Québec. En 2023, on dénombre une proportion de 0,38 % de l'ensemble de la main-d'œuvre active des Premières Nations et des Inuit dans l'industrie de la construction.

Le Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit fixe une cible globale pour atteindre au moins 1 % de main-d'œuvre active issue des Premières Nations et des Inuit d'ici 2034 sur les chantiers de construction assujettis à la loi R-20<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Pour obtenir plus de détails, voir l'annexe 2 sur la liste des partenaires consultées au Québec.

<sup>4</sup> Le Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit 2024-2034 comprend 24 mesures.

<sup>5</sup> Ces 25 métiers et 6 occupations spécialisées sont définis par le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* ou par les conventions collectives québécoises pour les 4 secteurs de l'industrie.



# PARCOURS D'INCLUSION DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

En fonction des principaux obstacles persistants à contrer, tirés des consultations menées durant la Démarche collaborative, les parcours d'inclusion des Premières Nations et des Inuit se sont définis comme répondant aux besoins des communautés, de la main-d'œuvre, des entreprises et des partenaires dans l'ensemble de l'industrie de la construction. La CCQ et les parties prenantes ont fait consensus des 10 parcours d'inclusion pour soutenir la canalisation des efforts du Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit, qui comprend la mise en œuvre de 24 mesures sous la responsabilité de la CCQ et de ses partenaires<sup>6</sup>.

PARCOURS D'INCLUSION	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES
<b>1. Une industrie proactive</b>	Accompagner les communautés dans les travaux en amont pour le développement de projets structurants pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit en lien avec la construction
<b>2. Attractivité</b>	Susciter l'intérêt pour l'industrie de la construction auprès de la main-d'œuvre et des entreprises des Premières Nations et des Inuit
<b>3. Expérience client</b>	Offrir une expérience client adaptée aux Premières Nations et aux Inuit
<b>4. Accès à la formation</b>	Favoriser la diplomation des Premières Nations et des Inuit
<b>5. Entrepreneuriat</b>	Collaborer avec les intervenants et intervenantes pour soutenir les entreprises autochtones dans leur démarrage et leur développement en affaires
<b>6. Maillage entre la main-d'œuvre et les entreprises</b>	Favoriser l'embauche des Premières Nations et des Inuit
<b>7. Accès à l'industrie</b>	Faciliter l'accès à l'industrie pour la main-d'œuvre des Premières Nations et des Inuit
<b>8. Inclusion de la main-d'œuvre</b>	Créer un milieu favorable, sain et inclusif
<b>9. Maintien et développement professionnel</b>	Mettre en œuvre des mesures spécifiques adaptées aux réalités des Premières Nations et des Inuit pour leur maintien en emploi et leur développement professionnel
<b>10. Responsabilités partagées</b>	Répondre aux besoins et aux réalités des Premières Nations et des Inuit en contexte de modernisation de l'industrie Assurer la gouvernance du Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit

<sup>6</sup> Pour obtenir plus de détails, consulter l'annexe 3 sur le tableau synoptique du Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit.



## **PARCOURS 1** **UNE INDUSTRIE PROACTIVE**



# **ACCOMPAGNER LES COMMUNAUTÉS DANS LES TRAVAUX EN AMONT POUR LE DÉVELOPPEMENT DE PROJETS STRUCTURANTS POUR L'INCLUSION DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT EN LIEN AVEC LA CONSTRUCTION**

## **MESURE 1**

---

**Soutenir les communautés, les donneurs d'ouvrage ainsi que les ministères et les organisations dans les travaux en amont de la planification des projets de construction par la mise en œuvre de mécanismes de collaboration**

- a) Créer un comité de travail concerté avec les ministères et organisations pour arrimer les actions, les mécanismes et les collaborations dans le développement de projets en construction pour les Premières Nations et les Inuit;
- b) Outiller les communautés et les donneurs d'ouvrage dans la planification des différentes étapes d'un projet en lien avec la construction sur les thèmes suivants :
  - Le rôle et les responsabilités des parties prenantes,
  - Le développement d'outils pour faciliter la compréhension quant au fonctionnement de l'industrie de la construction,
  - L'élaboration des clauses d'embauche préférentielle.

**Responsable : CCQ**

## **MESURE 2**

---

**Offrir un programme pour développer les habiletés en gestion de projets de construction des leaders/dirigeant(e)s et des travailleur(-euse)s/gestionnaires de projets de construction des Premières Nations et des Inuit**

- a) Offrir une formation spécifique à la gestion de projets de construction destinée aux leaders/dirigeant(e)s des Premières Nations et des Inuit;
- b) Offrir une formation spécifique à la gestion de projets de construction destinée aux travailleur(-euse)s/gestionnaires de projets de construction des Premières Nations et des Inuit.

**Responsable : ETS**

## MESURE 3

---

### **Développer une approche concertée en conformité de l'industrie de la construction pour les travaux en communauté**

- a) Offrir une formation sur l'impact des cadres juridiques autochtones (*Loi sur les Indiens*, CBJNQ, CNEQ, ententes mohawks de Kahnawake) sur l'assujettissement des travaux en communauté pour employé(e)s de la CCQ, les associations patronales et les associations syndicales;
- b) Renforcer l'approche de sensibilisation et d'information de la CCQ pour accompagner les communautés dans la transition vers l'application de la loi R-20;
- c) Adopter une approche de sécurisation culturelle et établir une méthode d'intervention adaptée pour les visites de chantier en communauté.

**Responsable : CCQ**

## MESURE 4

---

### **Déterminer et mettre en place les mesures visant à favoriser la transmission des données sur la main-d'œuvre et les entreprises aux autorités autochtones et aux associations patronales et syndicales pour soutenir l'inclusion des Premières Nations et des Inuit dans l'industrie, en respect et sous réserve du cadre juridique**

- a) À la suite des analyses juridiques requises, proposer des ententes avec les autorités autochtones afin de leur donner accès aux informations relatives à la main-d'œuvre et aux entreprises autochtones;
- b) Soutenir les communautés dans le développement de portraits de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction dans l'objectif de documenter sur les points suivants :
  - Les perspectives d'emploi,
  - L'identification des besoins de formation initiale et de mise à niveau,
  - La reconnaissance d'expérience de la main-d'œuvre des communautés.

**Responsable : CCQ**

## MESURE 5

---

### Réaliser une évaluation entre les budgets alloués et les frais réels de construction d'habitations en communauté

- a) Solliciter une instance de gouvernance autochtone pour réaliser une évaluation des budgets alloués et des frais réels de construction d'habitations;
- b) Réaliser une étude portant sur les enjeux politiques, juridiques, financiers, économiques et sociaux relatifs à l'habitation dans les communautés autochtones;
- c) Créer un comité de travail ayant comme rôle d'évaluer et de recommander les pistes d'actions à mettre en œuvre, qui sera composé des experts et des expertes provenant des :
  - secteurs en infrastructure, en habitation et en immobilier des communautés,
  - associations patronales,
  - associations syndicales.

**Responsable : CDRHPNQ**



## **SUSCITER L'INTÉRÊT POUR L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AUPRÈS DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DES ENTREPRISES DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT**

### **MESURE 6**

---

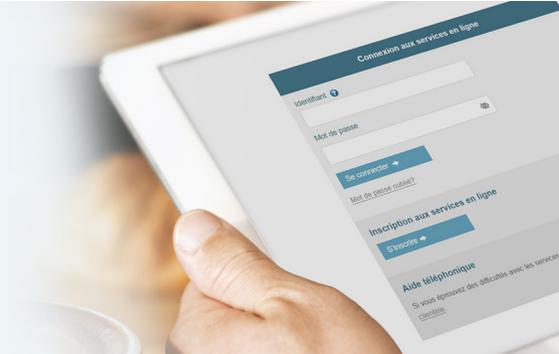
**Promouvoir la diversification des choix professionnels et de l'entrepreneuriat en construction, et valoriser la participation de la main-d'œuvre et des entreprises autochtones**

- a) Bonifier les outils promotionnels et promouvoir l'ensemble des métiers et des occupations, et l'entrepreneuriat en construction auprès des Premières Nations et des Inuit;
- b) Créer un plan de communication sur la promotion positive de la main-d'œuvre et des entreprises autochtones en collaboration avec les partenaires.

**Responsable : CCQ**



## PARCOURS 3 EXPÉRIENCE CLIENT



# OFFRIR UNE EXPÉRIENCE CLIENT ADAPTÉE AUX PREMIÈRES NATIONS ET AUX INUIT

## MESURE 7

---

### Bonifier et promouvoir l'offre des services d'information, d'accompagnement et de soutien

- a) Prioriser les informations à simplifier et développer les outils adaptés aux réalités des Premières Nations et des Inuit;
- b) Rendre accessibles les services, les outils et les documents de la CCQ en français et en anglais aux Premières Nations et aux Inuit dont le français n'est ni la langue d'usage ni la langue seconde, en respectant les lois linguistiques du Québec;
- c) Poursuivre l'amélioration du service d'information et d'accompagnement personnalisé de la CCQ;
- d) Mettre en œuvre un réseau de partenaires de « personnes-ressources des Premières Nations et des Inuit » des communautés et des parties prenantes du plan d'action;
- e) Diffuser et promouvoir les services offerts et les outils développés à travers le réseau de partenaires;
- f) Organiser des séances d'information en communauté et/ou virtuelles;
- g) Fournir de l'information sur les étapes menant au statut de compagnon.

**Responsable : CCQ**



## PARCOURS 4 ACCÈS À LA FORMATION



### FAVORISER LA DIPLOMATION DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT

#### MESURE 8

---

**Soutenir les Premières Nations et les Inuit dans leurs objectifs de carrière pour l'obtention des préalables scolaires des métiers et des occupations spécialisées**

- a) Explorer les possibilités afin de favoriser la réussite et l'atteinte des conditions d'admission en tenant compte des enjeux reliés aux langues d'enseignement;
- b) Analyser la possibilité de modifier les critères d'obtention des préalables scolaires pour considérer les langues autochtones comme une langue officielle et la reconnaître pour l'obtention des préalables scolaires pour certains programmes d'études;
- c) Consulter les Premières Nations et les Inuit dans le cadre de la révision du *Test de développement général* (TDG) et des *Tests d'équivalence de niveau de scolarité* (TENS).

**Responsable : MEQ**

## MESURE 9

---

### Offrir des programmes d'études menant à l'industrie de la construction adaptés aux besoins des communautés autochtones

- a) Adapter l'enseignement et l'apprentissage des programmes d'études aux besoins des communautés pour favoriser la réussite scolaire :
  - Délocalisation des formations professionnelles en communauté éloignée et isolée,
  - Concomitance pour l'obtention d'un diplôme d'études secondaires (DES) ou d'un diplôme d'études professionnelles (DEP),
  - Embauche d'une personne-ressource pour soutenir les élèves dans leur cheminement et leur réussite scolaire,
  - Planification de programmes d'études sur une plus longue durée,
  - Utilisation d'outils d'aide technologique disponibles;
- b) Offrir une formation de base en français à la main-d'œuvre autochtone anglophone et leur fournir les outils nécessaires afin de faciliter cet apprentissage;
- c) Organiser des formations de sensibilisation aux réalités des Premières Nations et des Inuit pour les équipes de travail dans les centres d'études, et démontrer qu'ils et elles reçoivent une formation de qualité équivalente à celle donnée dans les autres régions du Québec;

**Responsable : CSPNEA**

- d) Bonifier l'offre de mesures particulières d'adaptation pouvant être mise en place lors de la passation des examens menant à l'obtention d'une licence d'entrepreneur(e);

**Responsable : RBQ**

- e) Offrir le cours *Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction* en anglais et en langue autochtone pour assurer une meilleure compréhension sur la santé et la sécurité en chantier en collaboration avec des partenaires ayant l'expertise linguistique requise.

**Responsable : ASP Construction**



## PARCOURS 5 ENTREPRENEURIAT



# COLLABORER AVEC LES INTERVENANTS ET INTERVENANTES POUR SOUTENIR LES ENTREPRISES AUTOCHTONES DANS LEUR DÉMARRAGE ET LEUR DÉVELOPPEMENT EN AFFAIRES

## MESURE 10

---

### Favoriser le démarrage et l'expansion en affaires des entreprises autochtones en construction

- a) Créer une table de concertation pour définir le statut d'entreprise autochtone pour l'octroi de contrats;
- b) Diffuser et promouvoir les services offerts en démarrage d'entreprise par les partenaires des Premières Nations et des Inuit en développement économique;
- c) Accompagner les entreprises dans l'accès au cautionnement en contexte autochtone;
- d) Créer un lien entre les agent(e)s de développement économique des communautés et les associations patronales.

**Responsables : CNA et CDEPNQL**



## **PARCOURS 6**

### **MAILLAGE ENTRE LA MAIN-D'ŒUVRE ET LES ENTREPRISES**



## **FAVORISER L'EMBAUCHE DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT**

### **MESURE 11**

---

#### **Faciliter le maillage entre la main-d'œuvre et les entreprises**

- a) Accompagner et outiller les partenaires pour faciliter le maillage entre la main-d'œuvre en recherche d'emploi et les entreprises :
  - Outiller et former les agent(e)s de liaison en développement de main-d'œuvre dans les communautés par les agent(e)s de liaison de la CCQ,
  - Appuyer et préparer la main-d'œuvre autochtone au marché du travail (assiduité au travail, adaptation culturelle, etc.),
  - Créer un guide pratique pour la recherche d'emploi et le recrutement;

**Responsable : CDRHPNQ**

- b) Élargir la liste d'entreprises ayant la mention « Certifié Mixité » à l'ensemble des Premières Nations et des Inuit

**Responsables : ACQ, ACRGTQ, AECQ, APCHQ, CMEQ et CMMTQ**

### **MESURE 12**

---

#### **Créer une banque de candidatures potentielles pour faciliter le maillage entre les autochtones souhaitant travailler dans l'industrie et les entreprises recherchant de la nouvelle main-d'œuvre**

- a) Développer un outil de maillage entre la main-d'œuvre souhaitant travailler dans l'industrie et les entreprises prêtes à embaucher, et en assurer sa diffusion.

**Responsable : CCQ**



## **PARCOURS 7**

### **FACILITER L'ACCÈS À L'INDUSTRIE À LA MAIN-D'ŒUVRE DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT**



## **FACILITER L'ACCÈS À L'INDUSTRIE À LA MAIN-D'ŒUVRE DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT**

### **MESURE 13**

**Favoriser l'accès à l'industrie de la construction aux diplômé(e)s des Premières Nations et des Inuit d'un programme d'études reconnu**

- a) Permettre aux diplômé(e)s d'un programme d'études reconnu d'obtenir un certificat de compétence valide pendant 2 ans sans avoir besoin d'une garantie d'emploi de 150 heures avec un employeur ni d'une lettre d'engagement d'un employeur (sous respect des conditions générales pour la délivrance du certificat de compétence).

**Responsable : CCQ**

### **MESURE 14**

**Faciliter l'accès à l'industrie de la construction à la main-d'œuvre autochtone non diplômée**

- a) Permettre à la main-d'œuvre autochtone d'accéder à l'industrie si l'état des bassins est à 30 % ou moins lorsqu'une entreprise garantit 150 heures de travail sur une période de 3 mois consécutifs (pour la région et le métier ou l'occupation demandé et sous respect des conditions générales pour la délivrance du certificat de compétence);
- b) Émettre à la main-d'œuvre autochtone qui bénéficie d'une exemption un certificat de compétence régulier, sur preuve d'une garantie d'emploi, et faire en sorte qu'elle puisse bénéficier d'une période de 2 ans pour obtenir ses préalables scolaires sans qu'elle puisse être mise en défaut d'obtenir ses préalables en l'absence des services de formation de cours sur son territoire;
- c) Permettre à la main-d'œuvre de l'entreprise de devenir préférentielle plus rapidement (mobilité provinciale), pourvu qu'elle ait travaillé 500 heures ou plus pour l'entreprise au cours des 24 des 26 mois précédant la délivrance ou le renouvellement de son certificat (500 heures au lieu de 1 500 heures).

**Responsable : CCQ**



## PARCOURS 8 INCLUSION DE LA MAIN-D'ŒUVRE



### CRÉER UN MILIEU FAVORABLE, SAIN ET INCLUSIF

#### MESURE 15

---

**Mettre en place des actions pour favoriser l'inclusion et contrer la discrimination, l'intimidation et le harcèlement (DIH)**

- a) Déployer un plan d'action pour contrer la discrimination à l'embauche et favoriser le maintien en emploi;
- b) Offrir un continuum de services d'accompagnement personnalisés vers les ressources appropriées;
- c) Organiser une campagne de sensibilisation et de prévention sur la discrimination, l'intimidation et le harcèlement.

**Responsable : CCQ**

#### MESURE 16

---

**Mettre en place des actions de sensibilisation aux réalités des Premières Nations et des Inuit**

- a) Mettre en œuvre une formation continue et récurrente de sensibilisation sur les réalités des Premières Nations et des Inuit et la sécurisation culturelle à l'ensemble des parties prenantes de l'industrie de la construction :
  - Cadres, professionnel(le)s et employé(e)s de la CCQ susceptibles d'être en contact avec les personnes issues des Premières Nations et des Inuit,
  - Associations patronales,
  - Associations syndicales;
- b) Offrir des activités de perfectionnement de sensibilisation à l'interculturalité aux équipes de travail et aux entreprises sur les réalités des Premières Nations et des Inuit.

**Responsable : CCQ**

## MESURE 17

---

**Développer des outils pour les entreprises, la main-d'œuvre autochtone et non autochtone liés à la mise en place d'un climat sain et inclusif pour toutes et tous**

- a) Élaborer une boîte à outils et des formations portant sur les bonnes pratiques inclusives selon les thèmes suivants :
- Évaluation du système d'emploi,
  - Intégration et adaptation dans les équipes de travail,
  - Sensibilisation à la discrimination, à l'intimidation et au harcèlement,
  - Sécurisation culturelle,
  - Relations interculturelles,
  - Recours en matière de discrimination, d'intimidation et de harcèlement.

**Responsable : CDRHPNQ**



## PARCOURS 9 MAINTIEN EN EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL



# METTRE EN ŒUVRE DES MESURES SPÉCIFIQUES ADAPTÉES AUX RÉALITÉS DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT POUR LEUR MAINTIEN EN EMPLOI ET LEUR DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

## MESURE 18

---

### Augmenter la proportion de personnes autochtones ayant le statut de compagnon dans l'industrie

- a) Augmenter le ratio apprenti(e)-compagnon en chantier pour les PNI en permettant à l'employeur de recourir aux services d'un(e) apprenti(e) supplémentaire par compagnon que le ratio prévu;
- b) Favoriser la réussite de l'examen de qualification :
  - Offrir des examens de pratique en ligne ainsi que le contenu de préparation à l'examen,
  - Offrir les activités de perfectionnement *Révision des notions théoriques* en communauté ou à proximité intégrant une activité de formation préparatoire en respect des règles d'utilisation générales du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC);
- c) Adapter l'offre d'examen de qualification aux Premières Nations et aux Inuit :
  - Délocaliser les examens de qualification en communauté,
  - Offrir un service d'interprétation à la main-d'œuvre dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais,
  - Offrir un lexique de termes en langue autochtone en partenariat avec des organismes ayant l'expertise linguistique requise.

**Responsable : CCQ**

## MESURE 19

---

### Implanter des mesures particulières pour le Nunavik

- a) Augmenter le nombre de compagnons dans la région du Nunavik :
  - Évaluer la possibilité de mettre en place une qualification de compagnon nordique, laquelle permettrait d'exécuter des tâches déterminées du métier de charpentier(-ière)-menuisier(-ière) dans la région du Nunavik,
  - Développer, le cas échéant, un projet pilote d'examen pratique menant à la qualification de compagnon nordique;
- b) Favoriser des modifications aux *Règles générales d'utilisation du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC)* dans le but :
  - d'augmenter le nombre de travailleur(-euse)s ayant accès aux formations de perfectionnement,
  - d'augmenter la limite actuelle de 25 % pour les travailleur(-euse)s du Nunavik non admissibles au FFSIC pouvant s'inscrire aux formations de perfectionnement,
  - d'adapter les critères d'admissibilité des travailleur(-euse)s du Nunavik au FFSIC pour tenir compte des particularités à œuvrer dans cette région;
- c) Favoriser la mise en place de mesures visant à permettre que l'Administration régionale Kativik finance les mesures incitatives (frais de déplacement, hébergement et repas) pour les travailleur(-euse)s non admissibles au FFSIC;
- d) Analyser la possibilité de mettre en place des mesures liées au processus de délivrance de certificats qui tient compte des particularités de cette région :
  - Assurer le traitement de certificats de compétence lors de la période de vacances estivales de la construction;
- e) Analyser la possibilité d'harmoniser l'application du processus d'émission de certificats de compétence, en situation de pénurie ou selon la disponibilité de la main-d'œuvre, prévue au *Règlement sur la délivrance de certificats de compétence*, afin de tenir compte des particularités de la région du Nunavik.

**Responsable : CCQ**

## MESURE 20

---

### Harmoniser les limites de la région CCQ Baie-James à celles de la région Eeyou Istchee Baie-James et adapter les services administratifs de la CCQ s'y rattachant

- a) Modifier les limites de la région CCQ Baie-James à la région Eeyou Istchee Baie-James :
  - Le territoire de la région Eeyou Istchee Baie James comprend le territoire borné à l'ouest par la limite ouest du Québec, au sud par le parallèle de latitude 49°00' nord, à l'est par les districts électoraux de Roberval, de Dubuc et de Saguenay, ainsi que par le prolongement vers le nord de la limite ouest du district électoral de Saguenay et au nord par le parallèle de latitude 55°00' nord,
  - Il comprend au surplus les terres des catégories 1A et 1B destinées à la communauté crie de Whapmagoostui, ainsi que les terres de la catégorie II sur lesquelles seule cette communauté a des droits exclusifs, comme désignées dans la *Loi sur le régime des terres dans les territoires de la Baie-James et du Nouveau-Québec*;
- b) Soutenir les gouvernements locaux cris dans leur processus d'harmonisation de leurs lois et/ou règlements en regard de l'application de la loi R-20 aux terres de catégorie 1A de la *Convention de la Baie-James et du Nord québécois* (CBJNQ);
- c) S'assurer de l'application des conventions collectives des quatre secteurs d'activité (industriel, institutionnel et commercial, résidentiel ainsi que génie civil et voirie) négociées entre les parties patronales et syndicales sur l'ensemble de la région harmonisée incluant les territoires de catégorie 1A de la CBJNQ;
- d) S'assurer que les modifications proposées d'harmonisation de la région d'Eeyou Istchee Baie-James pour le volet mobilité soient sans préjudice aux conventions collectives des secteurs industriel, institutionnel et commercial ainsi que génie civil et voirie, notamment au regard de la mobilité;
- e) Mettre en place des mesures pour la main-d'œuvre affectée lors de l'implantation de la création de la région en s'arrimant avec le calendrier des changements informatiques de la CCQ :
  - Permettre à la main-d'œuvre résidant au sud du 49<sup>e</sup> parallèle dans les régions du Saguenay et de l'Abitibi-Témiscamingue de maintenir sa mobilité jusqu'au 50<sup>e</sup> parallèle dans la nouvelle région Eeyou Istchee Baie-James,
  - Permettre à la main-d'œuvre résidant entre les 49<sup>e</sup> et 50<sup>e</sup> parallèles de maintenir sa mobilité dans les régions du Saguenay ou de l'Abitibi-Témiscamingue ainsi que de la nouvelle région Eeyou Istchee Baie-James;
- f) Favoriser une présence de la CCQ sur l'ensemble de la région Eeyou Istchee Baie-James;
- g) Analyser la possibilité d'harmoniser l'application du processus d'émission de certificats de compétence, en situation de pénurie ou selon la disponibilité de la main-d'œuvre, prévue au *Règlement sur la délivrance de certificats de compétence*, afin de tenir compte des particularités de la région Eeyou Istchee Baie-James;
- h) Créer un comité de liaison et de suivi entre les représentants et représentantes cris, les associations patronales et syndicales, ainsi que des représentant(e)s de la CCQ, et déployer un mécanisme pour discuter des enjeux reliés à l'application de la loi R-20 sur les territoires de catégorie 1A de la CBJNQ.

**Responsable : CCQ**

## MESURE 21

---

### **Soutenir le parcours des femmes des Premières Nations et des Inuit dans l'industrie de la construction selon les enjeux spécifiques aux femmes des Premières Nations et des Inuit**

- a) Documenter le parcours des femmes des Premières Nations et des Inuit dans l'industrie de la construction et analyser la possibilité de mettre en œuvre des mesures spécifiques visant à répondre à leurs enjeux;
- b) Collaborer avec les ressources qui contribuent à l'employabilité des femmes des Premières Nations et des Inuit dans l'industrie de la construction (groupes de femmes, organismes en employabilité et en formation des communautés autochtones) pour les appuyer tant dans le développement de leur expertise de cette industrie, plus spécifiquement quant aux enjeux spécifiques de celles-ci, mais aussi dans l'élaboration de pratiques porteuses.

**Responsable : CCQ**



## PARCOURS 10 RESPONSABILITÉS PARTAGÉES



### RÉPONDRE AUX BESOINS ET AUX RÉALITÉS DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT EN CONTEXTE DE MODERNISATION DE L'INDUSTRIE

#### MESURE 22

---

Dans le cadre de l'exercice de révision du cadre normatif par la CCQ, viser à s'assurer d'y maintenir et d'y favoriser les mesures d'inclusion des Premières Nations et des Inuit dans l'industrie de la construction

- a) Identifier les impacts de la révision du cadre normatif sur les mesures adoptées du Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit, et s'assurer d'y maintenir et d'y favoriser les mesures d'inclusion des Premières Nations et des Inuit dans l'industrie de la construction.

**Responsable : CCQ**

#### MESURE 23

---

Inviter les parties prenantes à développer une offre de service et d'information adaptée aux Premières Nations et aux Inuit

- a) Développer une approche de sensibilisation à la prévention et d'information sur les droits et obligations en santé et en sécurité du travail auprès de certaines communautés ciblées;

**Responsable : CNESST**

- b) Développer et diffuser, dans la mesure du possible et selon les engagements respectifs des associations patronales et syndicales, une offre de service et d'information ciblée pour les Premières Nations et les Inuit;
- c) Rendre accessibles, dans la mesure du possible et selon les engagements respectifs des associations patronales et syndicales, les services, les outils et les documents des associations patronales et syndicales en français et en anglais aux Premières Nations et aux Inuit dont le français n'est ni la langue d'usage ni la langue seconde, en respectant les lois linguistiques du Québec.

**Responsables : ACQ, ACRGTQ, AECQ, APCHQ, CMEQ, CMMTQ, CPQMCI, CSD, CSN, FTQ et SQC**

# ASSURER LA GOUVERNANCE DU PLAN D'ACTION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION POUR L'INCLUSION DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT

## MESURE 24

---

**Instaurer un système de mise en œuvre, de suivi, de reddition de compte annuelle, d'évaluation triennale de l'état de l'avancement et de production d'un bilan général, sur la base d'indicateurs et de cibles prédéfinis**

- a) Créer un comité d'implantation pour assurer le suivi, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures du Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit;
- b) Publier annuellement le portrait statistique de la main-d'œuvre autochtone dans l'industrie de la construction en collaboration avec les organismes concernés;
- c) Mobiliser les parties prenantes du Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit, et organiser un lieu d'échanges à la mi-plan d'action.

**Responsables : ACQ, ACRGTQ, AECQ, APCHQ, ASP Construction, CCQ, CDEPNQL, CDRHPNQ, CMEQ, CMMTQ, CNA, CNESST, CPQMCI, CSD, CSN, CSPNEA, FTQ, MEQ, RBQ et SQC**

## ANNEXE 1 : CONSULTATIONS MENÉES AUPRÈS DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT

**TABLEAU : LISTE DES COMMUNAUTÉS CONSULTÉES**

N°	COMMUNAUTÉS	NATION
1	Kebaowek	Algonquine
2	Kitcisakik	Algonquine
3	Temiskaming First Nation	Algonquine
4	Wemotaci	Atikamekw
5	Chisasibi	Crie
6	Wendake	Huronne-wendat
7	Pessamit	Innue
8	Unamen Shipu	Innue
9	Matimekosh Lac-John	Innue
10	Pakua Shipu	Innue
11	Uashat mak Mani-Utenam	Innue
12	Aupaluk	Inuk
13	Inukjuak	Inuk
14	Ivujvik	Inuk
15	Kangirsuk	Inuk
16	Kuujuaq	Inuk
17	Kuujuarapik	Inuk
18	Puvirnituk	Inuk
19	Salluit	Inuk
20	Kawawachikamach	Naskapie
21	Wahsipekuk	Wolastoqiyik (Malécites de Viger)

## ANNEXE 2 : CONSULTATIONS MENÉES AUPRÈS DES PARTENAIRES

**TABLEAU 6 : LISTE DES PARTENAIRES CONSULTÉS SELON LEUR TYPE**

TYPE DE PARTENAIRES	LISTE DES PARTENAIRES
<p><b>PREMIÈRES NATIONS ET INUIT</b></p>	<p>Administration régionale Kativik            Apitsiwiin Skills Development            Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec            Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador            Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail            Communauté pratique en habitation des Premières Nations            Conseil de la Nation Atikamekw            Conseil de la Nation huronne-wendat            Conseil des Innus de Mashteuiatsh            Conseil tribal de la nation algonquine Anishinabeg            Conseil tribal Mamuitun            Fédération des coopératives du Nouveau-Québec            Femmes autochtones du Québec            Gouvernement de la Nation Crie            Kahnawake Labor Office            Listuguj Mi'gmaq Development Centre            Office municipal d'habitation Kativik            Makivvik Corporation            Naskapi Nation of Kawawachikamach            Régie régionale de santé et des services sociaux du Nunavik            Regroupement des centres d'amitiés autochtones du Québec            Regroupement Mamit Innuat            Sanajit Construction            Tawatohnhi'saktha</p>
<p><b>COMMISSION SCOLAIRE, CENTRE DE SERVICES SCOLAIRE ET ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT</b></p>	<p>Centre de développement de la formation et de la main-d'œuvre huron-wendat            Centre de formation professionnelle Qualitech            Centre régional en éducation des adultes – Centre Mitshapeu            Centre régional en éducation des adultes – Elawsingewei Gina'muo'guom            Commission scolaire crie            Centre de services scolaire de l'Estuaire            Conseil scolaire des Premières Nations en éducation des adultes            École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec            Fédération des centres de services scolaires du Québec            Kativik Ilisarniliriniq</p>

TYPE DE PARTENAIRE	LISTE DES PARTENAIRE
<b>INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION</b>	<p><b>Associations patronales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Association de la construction du Québec</li> <li>Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec</li> <li>Association des entrepreneurs en construction du Québec</li> <li>Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec</li> <li>Corporation des entrepreneurs généraux du Québec</li> <li>Corporation des maîtres électriciens du Québec</li> <li>Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec</li> </ul> <hr/> <p><b>Associations syndicales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Centrale des syndicats démocratiques</li> <li>Confédération des syndicats nationaux</li> <li>Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)</li> <li>Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec</li> <li>Syndicat québécois de la construction</li> </ul>
<b>ORGANISMES PUBLICS ET MINISTÈRES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ASP Construction</li> <li>Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail</li> <li>École de technologie supérieure</li> <li>Québec emploi</li> <li>Hydro-Québec</li> <li>Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation</li> <li>Ministère de l'Éducation</li> <li>Ministère de l'Enseignement supérieur</li> <li>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</li> <li>Ministère des Transports et de la Mobilité durable</li> <li>Ministère de la Famille</li> <li>Ministère de la Culture et des Communications</li> <li>Ministère du travail</li> <li>Régie du bâtiment du Québec</li> <li>Secrétariat du Conseil du trésor</li> <li>Secrétariat aux relations avec les Premières Nations et les Inuit</li> <li>Société du Plan Nord</li> </ul>

## ANNEXE 3 : TABLEAU SYNOPTIQUE DU PLAN D'ACTION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION POUR L'INCLUSION DES PREMIÈRES NATIONS ET DES INUIT

PARCOURS	OBJECTIF(S) SPÉCIFIQUE(S)	MESURE(S) ET DESCRIPTION	RESPONSABLE(S)	
			CCQ	PARTENAIRE EXTERNE
<b>PARCOURS 1</b> Une industrie proactive	Accompagner les communautés dans les travaux en amont pour le développement de projets structurants pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit en lien avec la construction	<b>MESURE 1</b> Soutenir les communautés, les donneurs d'ouvrage ainsi que les ministères et les organisations dans les travaux en amont de la planification des projets de construction par la mise en œuvre de mécanismes de collaboration	X	
		<b>MESURE 2</b> Offrir un programme pour développer les habiletés en gestion de projets de construction des leaders/dirigeant(e)s et des travailleur(-euse)s/gestionnaires de projets de construction des Premières Nations et des Inuit		ETS
		<b>MESURE 3</b> Développer une approche concertée en conformité des règlements découlant de l'industrie de la construction pour les travaux en communauté	X	
		<b>MESURE 4</b> Déterminer et mettre en place les mesures visant à favoriser la transmission des données sur la main-d'œuvre et les entreprises aux autorités autochtones et aux associations patronales et syndicales pour soutenir l'inclusion des Premières Nations et des Inuit dans l'industrie, en respect et sous réserve du cadre juridique	X	
		<b>MESURE 5</b> Réaliser une évaluation entre les budgets alloués et les frais réels de construction d'habitations en communauté		CDRHPNQ
<b>PARCOURS 2</b> Attractivité	Susciter l'intérêt pour l'industrie de la construction auprès de la main-d'œuvre et des entreprises des Premières Nations et des Inuit	<b>MESURE 6</b> Promouvoir la diversification des choix professionnels et de l'entrepreneuriat en construction, et valoriser la participation de la main-d'œuvre et des entreprises autochtones	X	

PARCOURS	OBJECTIF(S) SPÉCIFIQUE(S)	MESURE(S) ET DESCRIPTION	RESPONSABLE(S)	
			CCQ	PARTENAIRE EXTERNE
<b>PARCOURS 3</b> Expérience client	Offrir une expérience client adaptée aux Premières Nations et aux Inuit	<b>MESURE 7</b> Bonifier et promouvoir l'offre des services d'information, d'accompagnement et de soutien	X	
<b>PARCOURS 4</b> Accès à la formation	Favoriser la diplomation des Premières Nations et des Inuit	<b>MESURE 8</b> Soutenir les Autochtones dans leurs objectifs de carrière pour l'obtention des préalables scolaires des métiers et des occupations spécialisées		MEQ
		<b>MESURE 9</b> Offrir des programmes d'études menant à l'industrie de la construction adaptés aux besoins des communautés autochtones		ASP Construction CSPNEA RBQ
<b>PARCOURS 5</b> Entrepreneuriat	Collaborer avec les intervenants et intervenantes pour soutenir les entreprises autochtones dans leur démarrage et leur développement en affaires	<b>MESURE 10</b> Favoriser le démarrage et l'expansion en affaires des entreprises autochtones en construction		CDEPNQL CNA
<b>PARCOURS 6</b> Maillage entre la main-d'œuvre et les entreprises	Favoriser l'embauche des Premières Nations et des Inuit	<b>MESURE 11</b> Faciliter le maillage entre la main-d'œuvre et les entreprises		ACQ ACRGTO AECQ APCHQ CDRHPNQ CMEQ CMMTQ
		<b>MESURE 12</b> Créer une banque de candidatures potentielles pour faciliter le maillage entre les autochtones souhaitant travailler dans l'industrie et les entreprises recherchant de la nouvelle main-d'œuvre	X	
<b>PARCOURS 7</b> Accès à l'industrie	Faciliter l'accès à l'industrie pour la main-d'œuvre des Premières Nations et des Inuit	<b>MESURE 13</b> Favoriser l'accès à l'industrie de la construction aux diplômé(e)s des Premières Nations et des Inuit d'un programme d'études reconnu	X	
		<b>MESURE 14</b> Faciliter l'accès à l'industrie de la construction à la main-d'œuvre autochtone non diplômée	X	

PARCOURS	OBJECTIF(S) SPÉCIFIQUE(S)	MESURE(S) ET DESCRIPTION	RESPONSABLE(S)	
			CCQ	PARTENAIRE EXTERNE
<b>PARCOURS 8</b> Inclusion de la main-d'œuvre	Créer un milieu favorable, sain et inclusif	<b>MESURE 15</b> Mettre en place des actions pour favoriser l'inclusion et contrer la discrimination, l'intimidation et le harcèlement (DIH)	X	
		<b>MESURE 16</b> Mettre en place des actions de sensibilisation aux réalités des Premières Nations et des Inuit	X	
		<b>MESURE 17</b> Développer des outils pour les entreprises, la main-d'œuvre autochtone et non autochtone liés à la mise en place d'un climat sain et inclusif pour toutes et tous		CDRHPNQ
<b>PARCOURS 9</b> Maintien et développement professionnel	Mettre en œuvre des mesures spécifiques adaptées aux réalités des Premières Nations et des Inuit pour leur maintien en emploi et leur développement professionnel	<b>MESURE 18</b> Augmenter la proportion de personnes autochtones ayant le statut de compagnon dans l'industrie	X	
		<b>MESURE 19</b> Implanter des mesures particulières pour le Nunavik	X	
		<b>MESURE 20</b> Harmoniser les limites de la région CCQ Baie-James à celles de la région Eeyou Istchee Baie-James (EIBJ) et adapter les services administratifs de la CCQ s'y rattachant	X	
		<b>MESURE 21</b> Soutenir le parcours des femmes des Premières Nations et des Inuit dans l'industrie de la construction selon les obstacles spécifiques aux femmes des Premières Nations et des Inuit	X	

PARCOURS	OBJECTIF(S) SPÉCIFIQUE(S)	MESURE(S) ET DESCRIPTION	RESPONSABLE(S)	
			CCQ	PARTENAIRE EXTERNE
PARCOURS 10 Responsabilités partagées	Répondre aux besoins et aux réalités des Premières Nations et des Inuit en contexte de modernisation de l'industrie	<b>MESURE 22</b> Dans le cadre de l'exercice de révision du cadre normatif par la CCQ, viser à s'assurer d'y maintenir et d'y favoriser les mesures d'inclusion des Premières Nations et des Inuit dans l'industrie de la construction	X	
		<b>MESURE 23</b> Inviter les parties prenantes à développer une offre de service et d'information adaptée aux Premières Nations et aux Inuit		ACQ ACRGTQ AECQ APCHQ CMEQ CNESST CMMTQ CPQMCI CSD CSN FTQ SQC
	Assurer la gouvernance du Plan d'action de l'industrie de la construction pour l'inclusion des Premières Nations et des Inuit	<b>MESURE 24</b> Instaurer un système de mise en œuvre, de suivi, de reddition de compte annuelle, d'évaluation triennale de l'état de l'avancement et de production d'un bilan général, sur la base d'indicateurs et de cibles prédéfinis	X	ACQ ACRGTQ AECQ APCHQ ASP Construction CDEPNQL CDRHPNQ CMEQ CMMTQ CNA CNESST CPQMCI CSD CSN CSPNEA FTQ MEQ RBQ SQC